



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN PSICOLOGÍA**

**Construcción y evidencias psicométricas de la Escala de
Valoración de Desempeño del Docente Universitario. Trujillo.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Psicología**

**AUTOR:
Arévalo Luna, Edmundo Eugenio (ORCID: 0000-0001-8948-7449)**

**ASESORA:
Dra. Araujo Robles, Elizabeth Danny (ORCID: 0000-0002-9875-6097)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Psicometría**

TRUJILLO- PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Carmen, mi esposa, por
acompañarme desde
siempre, con amor y
paciencia.

Para Emilia mi madre, que
desde el cielo me
acompaña.

A Marcelo, con amor de
padre.

AGRADECIMIENTOS

Tengo gratitud con muchas personas que me ayudaron en este trabajo.

A mis alumnos de los cursos de Construcción de Pruebas psicológicas de la Universidad Privada Antenor Orrego y Psicometría de la universidad Señor de Sipan, con quienes he compartido experiencias en este campo, desde hace 19 años.

A mis colegas y amigos psicólogos, que se desempeñan en la docencia universitaria, que ayudaron con su opinión: Carlos Borrego, Carmen Jaramillo, María Asunción Chamorro, Cecilia Romero, Rafael Gargurevich, y Gino Reyes.

Al Doctor Luís Alberto Vicuña Peri, docente universitario con vasta experiencia en la psicometría, quien enriqueció el trabajo de manera incondicional.

A César Ruíz Alva, maestro y amigo de muchos años, con su opinión profesional y como docente universitario, ha sabido orientar el trabajo en la medida de nuestros objetivos.

A la Doctora Elizabeth Danny Araujo Robles, docente y asesora del curso de tesis, con su valiosa experiencia nos apoyó en este proyecto.

A los alumnos de las Universidades Privada Antenor Orrego, Universidad Nacional de Trujillo, Universidad Señor de Sipan y la Universidad César Vallejo, que fueron la fuente de los datos, que ha permitido consolidar este trabajo.

Índice de contenidos

	Pág.
dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Operacionalización de variables.....	15
3.3. Población y muestra.....	18
3.4. Método de análisis de datos.....	20
3.5. Aspectos éticos.....	20
IV. Resultados	21
4.1. Procedimientos para la construcción y validación de la EVADU....	21
4.2. Justificación estadística.....	22
V. Discusión	29
VI. Conclusiones	33
VII. Recomendaciones.....	34
Referencias.....	35
Anexo:	40
Anexo 1: Manual de la prueba.....	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Tabla de especificación de la prueba EVADU.....	16
Tabla 2: Matriz de consistencia en la elaboración de la EVADU.....	17
Tabla 3: Tamaño de la muestra para los estudios de validez y confiabilidad, según el factor facultades académicas.....	18
Tabla 4: Tamaño de la muestra para la normalización, según el origen institucional	19
Tabla 5: Coeficientes de confiabilidad, según Alfa de Cronbach, de la EVADU...	22
Tabla 6: Coeficientes de confiabilidad, de la EVADU, según el método de las dos mitades.....	23
Tabla 7: Validez de contenido por criterio de jueces.....	24
Tabla 8: Matriz del patrón según el análisis factorial exploratorio de la EVADU ..	25
Tabla 9: Agrupación de los ítems de la EVADU, según el análisis factorial Exploratorio	26
Tabla 10: Coeficientes de validez de Constructo de análisis ítem-test	27
Tabla 11: Distribución de las cargas factoriales y correlaciones entre factores de De la Escala EVADU.....	28

RESUMEN

La presente, es una investigación tecnológica, que aporta un instrumento psicométrico de Valoración de Desempeño del Docente Universitario, desde la opinión de los estudiantes, a través de cuatro dimensiones: El modelo teórico que sustenta la evaluación docente, está centrado en la opinión del estudiante sobre su desempeño en el aula. Se desarrolló con el rigor científico, metodológico y en un proceso polietápico, especialmente en cuanto a la selección de la muestra, que fue representativa, según cada etapa. Se evidencia alta consistencia interna a través de Alfa de Cronbach, con índices de ,982 y 965, según el segmento género; y con el método de mitades alcanzan índices de fiabilidad (VC= ,964); (VA= ,974); (VP= ,964); (VRS= ,984); y (ET= ,956). En cuanto a la validez de contenido, se halla, coeficientes de Aiken, bastante buenos; la validez de constructo de análisis ítem-test, igualmente se hallan coeficientes que oscilan de ,341 a ,627, en cada una de los 42 elementos correlacionados. En el análisis Factorial exploratorio, se evidencian cargas factoriales que agrupa a los 42 reactivos en cuatro dimensiones; y en el Análisis Factorial Confirmatorio, se comprobó la estructura factorial de la Escala EVADU; quedando establecido la relación de los ítems con cada factor: (Cognitiva =10), (Actitudinal =17), (Personal =7), (Responsabilidad Social =8). Igualmente, se han elaborado cuatro normas interpretativas, dos para el grupo de varones y dos para las mujeres. En suma, se ha demostrado las evidencias psicométricas del instrumento.

Palabras claves: Valoración, Desempeño docente, Evidencias psicométricas

ABSTRACT

This is a technological research, which provides a psychometric instrument for the Assessment of the Performance of the University Teacher, from the opinion of the students, through four dimensions: The theoretical model that supports the teacher evaluation, is focused on the opinion of the student about their performance in the classroom. It was developed with scientific, methodological rigor and in a multi-stage process, especially regarding the selection of the sample, which was representative, according to each stage. High internal consistency is evidenced through Cronbach's Alpha, with indices of, 982 and 965, according to the gender segment; and with the halves method they reach reliability indices (VC =, 964); (VA =, 974); (VP =, 964); (VRS =, 984); and (ET =, 956). As for the validity of content, it is found, Aiken coefficients, quite good; The validity of the item-test analysis construct also includes coefficients ranging from, 341 to, 627, in each of the 42 correlated elements. In the exploratory Factorial analysis, factorial loads are evident that groups the 42 reagents in four dimensions; and in the Confirmatory Factor Analysis, the factor structure of the EVADU Scale was checked; being established the relationship of the items with each factor: (Cognitive = 10), (Attitudinal = 17), (Personal = 7), (Social Responsibility = 8). Similarly, four interpretative standards have been developed, two for the group of men and two for women. In sum, the psychometric evidence of the instrument has been demonstrated.

Keywords: Assessment, Teacher performance, Psychometric evidence.

I. INTRODUCCIÓN

Es evidente, que existen dificultades para hallar un consenso, respecto a la evaluación del docente en educación superior, hay diversas posiciones al respecto, desde aquellas que plantean desde una mirada interna, que evalúa aspectos del desempeño en el aula, hasta aquellos que consideran de manera más amplia; del mismo modo, la controversia radica en el papel de los alumnos en dicha evaluación; son pocos los estudios que se dedican a la pertinencia de la autoevaluación del docente universitario; en este escenario, es escaso el escudriñamiento de la valoración del docente a partir de los alumnos, posiblemente porque se trata de un tema controversial, que requiere ser abordado. (Martínez, 2004).

El Ministerio de educación (2015) en la propuesta sobre el rol docente, plantea ciertas condiciones o estándares, que se debe cumplir; como: el rol de planificación; la creación de un clima de clase; la enseñanza y metodología propiamente dicho; y la vinculada con aspectos actitudinales de su labor profesoral.

No queda duda que el rol docente, se encuentra en permanente evolución. Al respecto Cuenca (2007), señala que se ha pasado de una era tradicional de tipo magistrocéntrica, a un papel de facilitador, de manera que el estudiante genere su propio conocimiento. Por su parte Ramírez (2006) refiere que, en este escenario de cambios, finalmente el docente asume su propio rol, adoptando y potenciando diligentemente sus capacidades para generar en los alumnos un aprendizaje; estos roles que adopta, están ligadas a su propia manera de ser, lo que le otorga una distinción única.

En el marco del buen desempeño docente, planteado por el MINEDU (2015), es imperativo prestigiar su labor docente, y que se debe adaptar a los cambios que vienen sucediendo. Para ello, se requiere que las instituciones educativas asuman la responsabilidad en diversos aspectos de su gestión, incluido la labor docente.

De otro lado, no existen criterios estandarizados de evaluación de desempeño del docente de educación superior; aun cuando la ley universitaria del 2014, propone como condición básica perfiles profesionales de calidad y experticia en los docentes, para el licenciamiento y acreditación de las carreras; en efecto, cada universidad ensaya diversos métodos, como por ejemplo visitas inopinadas a las aulas por los equipos responsables de esta gestión, con instrumentos de

verificación tipo lista de cotejo o fichas de observación; autoevaluaciones virtuales, y en algunos casos encuestas a alumnos sobre el desempeño docente; entre otras.

A partir de estas deliberaciones, planteamos el siguiente problema: *¿La Escala de Valoración del Docente Universitario (EVADU) posee cualidades psicométricas, para explorar el nivel de desempeño del docente, a partir de la percepción de los estudiantes, en la ciudad de Trujillo?*

Este trabajo, propone un instrumento con propiedades psicométricas fundamentadas, para ser utilizado como método de valoración de desempeño del docente universitario en nuestra realidad. En efecto, la Escala de Valoración del Docente Universitario (EVADU), es un instrumento que evalúa la percepción que tiene el estudiante universitario respecto a su docente, indaga acerca de lo que piensa, siente o cómo lo valora. En tal sentido se *justifica* su pertinencia desde diversas perspectivas.

Desde el plano metodológico, contribuye en la exploración y el diagnóstico de la valoración del docente universitario a partir de la opinión de sus estudiantes, porque su construcción cumple con las cualidades de rigor científico, y posee la idoneidad para ser utilizado en investigaciones, escasamente abordado en nuestro medio posiblemente por carecer de este tipo de instrumentos.

Desde el plano práctico, será de gran utilidad para el psicólogo educativo, clínico, directivos y funcionarios de las universidades, quienes pueden encontrar en este instrumento un apoyo para orientar la labor del docente en una forma más eficaz, para mejorar las relaciones profesor-alumno, fidelizar a los docentes con cualidades para asumir mayores responsabilidades en la institución, seleccionar a los docentes para ejercer la orientación y tutoría en la institución; entre otros.

También se justifica, porque en la actualidad, no existe un consenso sobre la dirección de los procesos de evaluación en la educación superior, en el sentido de si éstos deben llevarse a cabo como un proceso interno íntimamente relacionado con la práctica docente cotidiana, o como producto externo de la misma. Por otra parte, hay un reconocimiento más o menos generalizado del papel evaluador que deben jugar los alumnos en relación con el desempeño de los profesores, aunque pocos estudios refieren la pertinencia de la autoevaluación del profesor en su práctica docente (Martínez, 2004; Martínez y Coronado, 2003).

Desde el plano teórico, se enriquece la información respecto al desempeño del docente universitario, toda vez que se aborda el tema desde diversas teorías, las mismas que han sido sistematizadas, para tener una mejor comprensión en nuestra realidad; y así contrastar con las evidencias prácticas; tal como lo señala el MINEDU, sobre el desempeño docente en la educación superior, ésta debe estar asociada a la toma de decisiones y a la implementación de los cambios para superar las debilidades detectadas. Por tanto, bajo este supuesto no basta con determinar los problemas y dificultades en la docencia, sino que también es necesario asociar las propuestas de acción para el mejoramiento, la definición y seguimiento de los mecanismos considerados para elevar los niveles de aprendizaje de los estudiantes, en el marco de las nuevas tendencias que en la actualidad se están dando en la educación superior.

Finalmente, somos conscientes de la existencia de muchas fuentes para la valoración de la docencia en educación superior como: rendimiento de los estudiantes, evaluación por pares, autoevaluación, evaluación por expertos, evaluación por superiores, evaluación por exalumnos, clima de clase, materiales elaborados, productividad investigadora, informes de las notas y matriculados, portafolio y encuestas de opinión al alumnado; sin embargo, en este trabajo se ha priorizado aquellas variables que resultan más significativas desde la mirada de los estudiantes.

El objetivo general del estudio, es determinar las evidencias de validez de la Escala de Valoración del Docente Universitario (EVADU) para la evaluación del desempeño docente a partir de la percepción de los estudiantes, universitarios de la ciudad de Trujillo.

En los objetivos específicos se propone: Elaborar el proyecto para la construcción de la EVADU; investigar sobre modelos teóricos de la evaluación docente en la educación superior, para elaborar los reactivos de la prueba; demostrar las evidencias de Validez y confiabilidad a través de los métodos que garanticen la idoneidad del instrumento; elaborar las normas de interpretación, en muestras representativas luego del análisis de diferencial, según características sociodemográficas.; elaborar el informe de la prueba construida, con su respectivo manual técnico.

II. MARCO TEÓRICO

Al revisar los estudios previos, hallamos amplia información. Al respecto, Así, a finales del Siglo XIX surgen los primeros intentos por conocer el desempeño de los docentes desde la opinión del alumnado, y Kratz, en (1989) difunde su trabajo considerado como el primer esfuerzo en materia de evaluación. Moleros y Ruiz (2005)

Según *González, en 1997*, fue *Remmers (1931; 1934)* quien habló por primera vez sobre la importancia de la fiabilidad de los instrumentos que evalúen el desempeño docente a partir de los alumnos; Este mismo autor publica por primera vez el análisis factorial, de los promedios alcanzados por estudiantes, identificando diez rasgos distintivos; siendo la empatía y la madurez profesional los más significativos y de primer orden. Posteriormente en el año 50, el mismo autor, halla correlaciones significativas entre las puntuaciones de los alumnos, con los de diez años atrás.

Molero y Ruiz (2005) en la universidad de Jaén–España, estudiaron aspectos vinculados a la evaluación docente, identificando las dimensiones más importantes, y luego conocer la opinión de los estudiantes. Las conclusiones más significativas son: El estudio posibilitó tener mayor información sobre la enseñanza y la docencia; lo que ayudó en gran medida a la toma de decisiones a los distintos órganos de gobierno universitario; identificaron cuatro dimensiones básicas: La relación profesor-alumno; aspectos metodológicos, procesos evaluativos, y los medios y recursos; todos ellos, con alta fiabilidad y validez.

De otro lado, *Zúñiga y Jopia (2007)*, realizan un análisis sobre el desempeño docente; afirmando que las evidencias más saltantes en los últimos años, se centraron en aspectos de la enseñanza y los resultados en los alumnos; en otras palabras, se enfatizó en el rendimiento de los alumnos y aspectos de la personalidad docente; es decir, identificar la enseñanza y su eficacia. A esta relación Shulman la denomina “Paradigma: Proceso-producto”, quedando claro que, con este paradigma, se desconoce los otros factores de la enseñanza.

Urriola en el 2013, en Chile, realiza un análisis de la evaluación del desempeño profesional docente, en relación a las experiencias y percepciones de los diferentes actores educativos y evaluativos. Los hallazgos indican, que los docentes invalidaron dicha evaluación por creer que no fortalece en modo alguno

ni mejora la calidad de la educación. En cuanto a los demás actores, sí consideran necesario estandarizar el proceso evaluativo. En cuanto al proceso de entrevista en la evaluación, la mayoría se declara en contra, por considerar que es difícil develar sinceramente las problemas o deficiencias que perciben, a menos que el entrevistador posea ciertas condiciones, como la empatía. Finalmente, señalan que, al ponderar los aspectos positivos o negativos, son diferentes tanto en los docentes, como en los demás implicados, porque cada grupo tiene propias características y modos de ver la evaluación.

Yulan Sun y otros (2016), en Chile, realizan un estudio para conocer las opiniones y vivencias de los implicados en la docencia y cargos directivos; los hallazgos señalan que se evidencia tensión en el proceso evaluativo, lo que impacta directa o indirectamente en dicho proceso; consideran a la evaluación como un proceso externo, que no contempla la situación del contexto propiamente dicho; finalizan señalando que es preciso tomar en cuenta otras variables, como las personales, la interacción, así como los contextos externos e internos dentro de la institución.

Tapia y Tipula (2017) investigaron las creencias pedagógicas en la docencia universitaria, en una universidad de la Amazonía peruana; señalan que existen diversos métodos, y estilos de enseñanza; su finalidad fue conocer el efecto que tienen las creencias pedagógicas en la práctica docente; y llegan a la conclusión que el mayor volumen de sujetos estudiados, tienen creencias basadas en el enfoque más cognitivo (67%) y en el conductual (33%); y en aquellos que son pedagogos predomina la elaboración y uso de materiales.

Las teorías y enfoques conceptuales, del trabajo, se sustentan en dos temas centrales. El primero aborda los fundamentos básicos del desempeño del docente universitario; y el segundo la medición psicológica, tema de este trabajo.

En relación al *desempeño y evaluación docente en la educación superior*, existe una amplia literatura sobre las competencias y el desempeño. En efecto, el desempeño docente se asocia a las funciones que cumple el docente en el aula, como: el desarrollo de sus clases, las metodologías que utiliza, al tipo de relación que establece con los alumnos a la organización y planificación; así como a su función evaluadora: Es decir cada una de estas funciones que desempeña, resulta

complejo evaluar, por los diversos factores que subyacen a dicha función. Al respecto, Tapia y Tipula (2017), han sistematizado las siguientes perspectivas:

Morán (2016) tiene una mirada de la evaluación, no como un proceso de medida psicométrica o ponderaciones cuantitativas; sino más bien desde una mirada más prolija del desempeño, para identificar las fortalezas o competencias que deben potenciarse; y la información suministrada debe ser diversa; por tanto, la evaluación según este autor debe ser planificada previamente, darse en todo el proceso; y sobre todo retroalimentarse. Zabalza (2010), por su lado plantea las siguientes competencias: Diseño y planificación de las actividades, que sea contextualizada y acorde a la asignatura; uso del espacio; la selección de contenidos; los materiales de apoyo; entre otros.

En este punto, es importante destacar que un modelo busca configurar un marco de referencia, en este caso el desempeño docente. Al respecto, Valdés (2005) presenta cuatro modelos de evaluación más utilizados, a decir: El modelo *centrado en el perfil del maestro*. Plantea la evaluación del docente en base a su perfil o características de personalidad previamente establecido; entendiéndose que debe ser acorde por ejemplo al modelo educativo institucional, acorde al perfil de la carrera; es decir buscar el ideal de docente. Una vez establecido el perfil, se construyen los instrumentos de medición, así como los demás criterios evaluativos, sea de auto, hetero, o coevaluación; así como evaluadores externos que incluyen a los padres y alumnos; una crítica al modelo, es que se trabaja sobre la perspectiva de un docente ideal e inexistente; lo que resulta difícil, porque estas características muchas veces son innatas y es imposible enseñarlas.

El centrado en los resultados obtenidos, explica la evaluación de acuerdo al desempeño de los alumnos; es decir no se observa al docente, sino los alcances que da el alumno como producto de dicha interacción. La zona débil de este modelo radica en que se desconoce los aspectos más importantes de la enseñanza y el aprendizaje, que a fin de cuentas es en última instancia lo que determina la calidad educativa; En este modelo muchas veces se sobrevalora el rol docente como único responsable del logro de sus estudiantes; desconociendo así que todo logro, es producto de diversos factores; inclusive el aspecto axiológico e institucional.

El vinculado a la conducta del docente en el aula, aquí se sustenta el desempeño y evaluación del docente sobre la base de la práctica en el aula, las

acciones pedagógicas; el portafolio docente, entre otras; en este modelo se aplican diversos instrumentos, como guías de entrevista, fichas de observación; se verifica in situ la labor docente; sin embargo como todo enfoque, también las críticas recaen en que está sujeto a la subjetividad de la persona que realiza la visita inopinada, porque la documentación o portafolio obedece a ciertos criterios elaborados por el evaluador.

Centrado en la práctica reflexiva, en este modelo el mayor argumento radica en visualizar la labor docente como un conjunto de secuencias y episodios, que halla y las resuelve; aquí se vislumbra las capacidades que tiene el docente para hacer frente a los diversos aspectos de su práctica; se basa en el registro anecdótico de la práctica docente; una entrevista con el docente evaluado, que busca conocer la coherencia en la praxis; y finalmente, es el seguimiento de las acciones realizadas.

Centrada en la *opinión de los estudiantes*; es uno de los más antiguos, y se reconoce la opinión del estudiante en el quehacer docente; normalmente el estudiante evalúa implícita y explícitamente al docente; en efecto, en la primera lo hace permanentemente; y en la segunda cuando debe responder algunas encuestas, o brindar sus opiniones en una entrevista estructurada. Casal y Gago 2000, en Jiménez, 2008.

Son variadas las finalidades con este modelo, como: escoger o elegir a los docentes en asignaturas; mejoramiento de la labor docente; toma de decisiones, mejoramiento salarial, promoción a cargos directivos, y otras responsabilidades (Zambrano, Meda y Lara, 2005). Sin embargo, es controversial; por un lado, se señala que el alumno no tiene la madurez suficiente, ni está preparado para brindar una opinión seria y madura; otros argumentan, que es el único que observa el real desempeño, además es el beneficiado o perjudicado con la labor profesoral; por tanto, es importante su opinión. Jiménez, 2008. Las bondades de este modelo se reflejan en diversos aspectos; siendo las más relevantes: la retroalimentación; acumula información valiosa, en un tiempo y horario con rapidez; posibilita hacer comparaciones y análisis diferenciales entre buenos y malos docentes; la flexibilidad en el uso de instrumentos de evaluación, que se pueden adecuar a diversos entornos. Sin embargo, no todo es ventaja, también existen algunas limitaciones en este modelo; al respecto Jiménez (2008) señala: las limitaciones de

este modelo como: la inexperiencia del alumno en la disciplina para tener una mirada más objetiva, fuera de su propia experiencia; limitaciones en la conceptualización de buen docente, y no necesariamente evalúe el desempeño docente; la valoración puede referirse a aspectos triviales; el interés o desinterés por la asignatura.

Un aspecto en el que persiste la controversia sobre la evaluación docente, es el relacionado al tipo de instrumentos a emplearse para tal fin: Al analizar las diversas posiciones, no queda duda que hace falta un consenso, en la definición de un “buen profesor” o a un “profesor ideal”, y además es preciso conocer los indicadores o categorías. (Rueda y Nieto, 1996) en Aquino y otros, (2013). Sin embargo, en este proceso evaluativo, es innegable que se debe incluir a diversos actores, quienes debe emitir un juicio; por lo tanto, dicha evaluación debe considerarse como un proceso sistemático.

No hay duda que la mayoría de los argumentos apuestan por instrumentos con el modelo de Likert para dicha evaluación. Spooren, Mortelmans y Denekens (2007), en Aquino y otros (2013); debido a la facilidad del uso, las aplicaciones para demostrar la idoneidad psicométrica; la facilidad para la interpretación desde el punto de vista cualitativo y cuantitativo.

En este trabajo se propone un modelo *de valoración de desempeño del docente universitario*, desde la mirada de los alumnos (EVADU) como herramienta complementaria en el proceso de la evaluación del aprendizaje-enseñanza; y la evaluación docente, se encuentra dentro de la evaluación del aprendizaje; tal como lo afirman Molero y Ruíz (2005). Las dimensiones de la valoración son:

Dimensión: Cognitiva. Evalúa competencia científica y pedagógica del docente, nivel de conocimiento de las características personales (cognitivas, sociales) de sus alumnos; desarrollo metodológico, utilización de medios y materiales; estrategias de enseñanza y evaluación. Colateralmente, evalúa el dominio de los saberes, cómo los transmite y desarrolla; la dimensión científica y didáctica, utilización de recursos en ejercicios prácticos de la clase.

En el ejercicio de esta dimensión el profesor transmite una información reorganizada y elaborada, de acuerdo a los saberes previos de sus estudiantes. En ella se verifica su capacidad de motivación, su actitud pedagógica al transmitir la información, como la comunicación verbal y no verbal; el fin esencial, es que el

alumno aprenda, y distinga las ideas centrales a través de la reflexión. De acuerdo a Milgran (1979), Cortiz y Grayson (1979), en Moleros y Ruiz (2005), es fundamental en la práctica pedagógica que los alumnos valoran la habilidad y estrategias del profesor, cuando las clases satisfacen su necesidad de ser enseñados y de aprender.

Dimensión: Actitudinal. Se visualiza al docente como un formador y consejero; que promueve el bienestar, y ayuda a conservar un clima psicológico adecuado en el aula, es inclusivo, acogedor y colaborativo. Evalúa el grado de interacción docente-alumno, el interés por establecer relaciones satisfactorias, su nivel de tolerancia, su empatía, y sobre todo el respeto por sus opiniones y formas de ser. En esta función el profesor genera y clima de convivencia y ayuda a sus alumnos a descubrir potencialidades y asumir nuevos retos.

Este factor tiene que ver con la manera en que el docente fortalece las relaciones profesor-alumno, alumno-alumnos, la confianza, aceptación, respeto y estima; posibilita que todos se expresen libre y abiertamente; promueve un ambiente agradable; todos sintonizan y perciben un entorno de aprendizaje saludable. No hay duda que el liderazgo del docente es fundamental, quien a través de su actitud posibilita este clima de clase.

Al respecto, tomamos la opinión de Fierro y Carbajal (2003) que refieren al docente como el responsable de transmitir valores y el desarrollo de la moralidad de sus alumnos, a lo que denominan “oferta valor del docente”. Para las autoras, el predominante es el valor del orden y se refleja por establecer un ambiente de trabajo ordenado. Son también importantes los valores que los docentes practican, para establecer un refuerzo en la formación moral de sus alumnos.

Dimensión Personal: Valora su apariencia y presentación personal, sus virtudes, hábitos y costumbres; la manera en que trata o se relaciona con sus alumnos, sus colegas y directivos. Expresa su idoneidad, a través de características personales. Esta valoración, se refiere a la impresión que genera en sus alumnos, por ejemplo, sobre su reputación profesional y como persona, esta percepción que puede ser favorable o desfavorable influirá en su aprendizaje. De hecho, que la opinión que se forme el estudiante sobre su “status del docente”, es un predictor del grado de aceptación o rechazo por su asignatura. En efecto, esta dimensión complementa con las dimensiones cognitivas y actitudinales; y puede

estar sujeto también a los estereotipos de y percepciones sociales del maestro, según sea el contexto (Coebel y Casher, 1979), en Segovia y Cabello (2017).

Dimensión de Responsabilidad Social: Hace referencia al compromiso y responsabilidad con sus estudiantes; en el plano del aprendizaje, de la formación integral; valora el respeto que tiene por los derechos y la dignidad de las personas en general; implica el interés por formar ciudadanos que asuman ser artífices de los cambios en la realidad social.

Evalúa a un docente que brinde una educación que habilite para la vida, que estimule una inteligencia responsable, con una amplia visión de la realidad social, que fomente espacios dialógicos, promueva en sus alumnos la comprensión, y los anime a entender que sus vidas están íntimamente ligadas con el bienestar de otros, y con el mundo social y político de su entorno.

Se expresa también en su conocimiento de la realidad social, de su entorno local, regional y nacional, sus relaciones con los diferentes actores educativos y su compromiso institucional y comunitario. Valora el grado que el docente es promotor de valores en los estudiantes; así como generar mayor sensibilidad social por los asuntos humanos y de la preservación del entorno.

En cuanto a los *fundamentos de la construcción de pruebas psicológicas*; es pertinente considerar, detalladamente, los propósitos específicos, funciones, procedimientos de elaboración de la prueba; además, la definición del constructo que se va a medir. En efecto, para construir una prueba, es preciso conocer el tema, el tipo de prueba y reactivos, la estructura factorial; así mismo considerar, cuándo, dónde y cómo se aplicará el instrumento, el sistema de clasificación y evaluación que se adoptará. Arévalo (2015). Al respecto Cohen (2001), ha sistematizado cinco etapas, que inicia con la conceptualización, seguido de la elaboración; el ensayo el análisis de los reactivos; y la revisión final.

Sin embargo, autores como (Aiken, 2003; Cortada de Kohan, 2004; Brown, 1980; Morales, 1990; en oros) en Arévalo (2015), refieren que no existe un procedimiento único para la construcción de pruebas psicológicas, por lo que mucho dependerá de la habilidad del constructor.

En nuestra experiencia, como docente dedicado por más de 20 años a la construcción, adaptación y estandarización de pruebas psicométricas, proponemos un esquema de trabajo, que es producto de la compilación de diferentes autores

que nos han servido de crisol para proponer una metodología pertinente, que a modo de guía puede ayudar a la construcción o adaptación de instrumentos psicológicos; las hemos denominado *fases de la construcción*; que se agrupa en cinco etapas: La *Fase 1*: es la delimitación de la variable de estudio, en ella se identifica y define operacionalmente la variable o constructo, se elabora las tablas de especificaciones y matriz, con los objetivos e indicadores; en la *Fase 2*: Se investiga la fundamentación teórica (Antecedentes y fundamentos o modelos teóricos); en la *Fase 3*, se construye el instrumento (Elaboración de reactivos, análisis de ítems, estudio piloto, opinión de expertos, y ensamblaje de la prueba; La *Fase 4*, es la etapa de la evidencias psicométricas (Validez, confiabilidad y normalización); en la *Fase 5*, se presenta el informe de la aprueba o manual técnico

Estos procesos buscan asegurar que la prueba alcance las finalidades y metas. Esto se logra mediante la aplicación de los principios de la medición. Aunque el proceso exacto varía según el tipo de prueba, sin embargo, es posible tener una noción general del proceso

En la construcción de cualquier prueba específica, se puede omitir algunas de las etapas. Puede variar su orden o se puede llevar a cabo varias etapas de manera simultánea. Antes de iniciar el análisis de la construcción de pruebas psicológicas, es preciso hacer hincapié en dos puntos evidentes, que se pasan por lo alto con demasiada frecuencia. Aiken (2003)

No hay duda que las *cualidades psicométricas* en una prueba psicológica, son fundamentales para su uso; en efecto, en la difícil y delicada tarea de comprender la conducta de las personas el psicólogo debe proceder responsablemente.

La psicometría, como disciplina de la psicología, se ocupa de la medición de características psicológicas de las personas, haciendo uso de otras disciplinas como la estadística y las matemáticas; pese a las diversas dificultades y controversias suscitadas especialmente las ciencias sociales; es innegable que los contenidos tradicionales de esta disciplina son coincidentes entre los estudiosos contemporáneos. Al respecto, Mikulic (2015) lo sintetiza en tres ejes: Los *Procesos operacionales* vinculadas a las escalas de medición, ayuda en la observación, clasificación y transformación de categorías en escalas “cuantitativas” (Stevens, 1951). En cuanto a la *Consistencia de los instrumentos*, que merecen poner énfasis en las implicancias que tendría si los instrumentos carecieran de estas propiedades,

que repercute negativamente en la toma de decisiones como producto del mal uso. La *Validez o exactitud*, que permite señalar que la prueba mide lo que pretende medir (Messick, 1995)

Respecto a la *Validez*, existen varios procedimientos reconocidos y útiles, que permitan confirmar la idoneidad o exactitud del instrumento. Por ejemplo, Coolican (2005) ha sistematizado la siguiente clasificación: Validez, nominal, de contenido, de criterio, concurrente, predictiva, de constructo, cada una de ellas con procedimientos cada vez más útiles:

En este trabajo, se ha procedido a través del método de *Validez de Contenido*, donde se ha solicitado a cinco jueces emitir su juicio respecto a la representatividad del contenido de la variable, en cada uno de ellos reactivos. En cierto modo, ésta es una versión más sofisticada de la validez nominal. En cuanto a pruebas específicas de logros o de capacidades es factible tener la seguridad de una verdadera validez debido a que los expertos saben lo que se requiere para dominar una habilidad específica.

Validez de constructo: Este aspecto está relacionado con el tema de las variables que no son directamente observables y la tendencia del psicólogo a proponer constructos hipotéticos, así como a la discusión acerca de la validez de constructo. Los constructos requieren de algún tipo de validación. Esta validez, implica la demostración del poder de este tipo de criterio para explicar una cierta cantidad de hallazgos de investigación y predecir relaciones adicionales. Por ejemplo, Eysenck (1970) explicó que su constructo de extroversión (que era notablemente diferente al concepto original de Jung) se relacionaba con actividad en la corteza cerebral y produjo diversas hipótesis comprobables a partir de su teoría.

La validez de los factores de inteligencia y las variables de personalidad proviene del análisis factorial, como ya se explicó, que es una parte compleja de la validación de constructo. Si un constructo es sólido, entonces debería ser posible sustentar los argumentos de su existencia por medio de múltiples medidas de sus efectos sobre otras variables o de sus relaciones con ellas. De modo que, si la disonancia cognitiva es un proceso psicológico genuino y común, lo lógico es que debería contarse con la capacidad de predecir sus efectos a partir de diferentes

métodos, con una variedad de distintos grupos de personas llevando a cabo una diversidad de tareas cualitativamente diferentes.

Así mismo, el *análisis factorial exploratorio*, (AFE), se utiliza con el fin de explorar el conjunto de variables o factores comunes, que explican las respuestas a los reactivos de una prueba. Permite identificar la estructura subyacente a los ítems de un test; y comparar los diferentes criterios que habitualmente se realizan a través del AFE. Lloret-Segura y Otros (2014),

En psicología, cuando hablamos de pruebas psicológicas, nos referimos a rasgos que ofrecen las respuestas a los ítems; por ello el objetivo de la prueba es evaluar las características de una persona en una variable latente, por ejemplo, locus de control o estrés; a partir de un conjunto de ítems bien escogidos o elaborados; cuando la prueba es multidimensional, como es el caso de este instrumento; entonces, es pertinente el AFE; el análisis de Componentes Principales (ACP) y el Análisis factorial confirmatorio (AFC) Lloret-Segura et. alt. En suma, el AFE, identifica el número y composición de los factores comunes (variables latentes).

En cuanto a *fiabilidad de una prueba*, se asocia a la consistencia de una medición en dos o más oportunidades, esperando alcanzar similares resultados, Coolican (2005). Un instrumento de medición confiable es aquel que de manera consistente produce la misma lectura para la misma cantidad; por ello se espera que el coeficiente sea elevado. Cuando la consistencia interna no es elevada, nos sugiere que la prueba evalúa más de dos variables; no obstante, Kline (2000) en Coolican (2005) dice que una prueba con elevada consistencia interna será una medición extremadamente estrecha de lo que sea. Pese a los argumentos técnicos de Cattell, existe un acuerdo general por parte de quienes elaboran pruebas en cuanto a que la consistencia interna debe ser alta, para que una prueba tenga algún tipo de uso práctico.

El método de Alfa de Cronbach, es el estadístico más utilizado para el cálculo de la confiabilidad de una prueba. Depende en gran medida de la manera en que las personas varían en reactivos individuales. Coolican (2005). Así pues, una buena prueba es confiable, es decir es consistente y es precisa.

Sin embargo, las diferencias en los resultados alcanzados por el sujeto en dos eventos evaluativos, pueden estar condicionados por varios factores: la

motivación, el agotamiento o estrés, la ansiedad; la familiaridad con la prueba, entre otras. Por ello, los puntajes de una persona no necesariamente son consistentes, y se denomina como margen de error.

Finalmente, en la construcción de una prueba, es imprescindible *La normalización*, Herrans (2000) se refiere a la normalización como la ejecución típica realizada en el examen por la muestra de estandarización. Específicamente, es el promedio aritmético o la media y la desviación estándar derivados de la muestra de estandarización que permiten efectuar la conversión de las puntuaciones brutas a una escala de puntuaciones derivadas (Z, Pc, T,). Aquí cabe mencionar, la importancia de utilizar las normas que se adapten a la realidad sociocultural porque de lo contrario, los resultados de la prueba no serían adecuados para la población. Herrans (2000).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo tecnológico, ofrece como resultado un instrumento psicométrico, de utilidad para la evaluación de desempeño del docente universitario, a través de la opinión de los estudiantes; el diseño es *Instrumental* porque aborda una temática básicamente de aplicación, para primero analizar y posteriormente demostrar las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológica. Ato, López y Benavente (2013).

2.2. Variable y operacionalización

2.2.1. Variable de estudio:

Valoración de desempeño del docente universitario: Proceso sistemático para obtener datos válidos y fiables, acerca del conjunto de acciones del docente universitario, en el cumplimiento de sus funciones, del docente, con el estudiante y su entorno; con la finalidad de ponderar el efecto que tiene en los alumnos; el desarrollo de sus cualidades pedagógicas, personales, emocionales y de responsabilidad social. Valdez (2005).

1. Definición Operacional

Valoración de los estudiantes acerca del desempeño y funciones que realiza el docente universitario, en las dimensiones cognitiva, actitudinal, personal y de responsabilidad social

Tabla 1.

Tabla de especificaciones de la Escala de Valoración de desempeño del docente universitario (EVADU)

Objetivo	DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO			
	Dimensiones			
	Valoración cognitiva	Valoración actitudinal	Valoración personal	Responsabilidad social
Valorar el desempeño del docente universitario a partir de la percepción de los estudiantes	Competencia pedagógica, conocimientos, cualidades, logros y experiencia. Uso de recursos didácticos, y los métodos de evaluación.	Desempeño como orientador y consejero, promotor de un clima psicológico en el aula. La relación profesor-alumno.	Apariencia, imagen y presentación; la claridad al comunicarse, la coherencia; hábitos y sentido del humor.	manifestaciones de responsabilidad y sensibilidad ante los problemas humanos y sociales; influencia en sus alumnos por estas manifestaciones

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.*Matriz de consistencia de la Escala de Valoración de desempeño del docente universitario (EVADU)*

Variable de estudio	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Valoración de desempeño del docente universitario	Proceso sistemático para obtener información sobre de funciones del docente universitario, asociados a su desempeño docente, a la relación con el estudiante y al entorno	Valoración cognitiva	Metodología y didáctica Conocimiento del tema Experiencia profesional Sistema de evaluación
		Valoración actitudinal	Papel de orientador Promotor del clima del aula Desempeño relacional Coherencia Influencia positiva
		Valoración personal	Imagen personal Nivel de comunicación Hábitos y costumbres
		Responsabilidad social	Responsabilidad Sensibilidad Influencia social

Fuente: elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

La población lo constituyen estudiantes de diversas universidades de la región, Trujillo, Chiclayo y Piura, de diferentes programas académicos entre varones y mujeres, de primero a décimo ciclo a las que se podía acceder. Se procuró que el muestreo sea proporcional al volumen de estudiantes de las instituciones seleccionadas; en algunos, se utilizó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio; sin embargo, por el tipo de estudio, el muestreo fue según las etapas del trabajo: *Para el estudio piloto*: Se aplicó la prueba a 20 sujetos, escogidos aleatoriamente, homogeneizando el grupo en aspectos como: Género, programa académico y nivel de formación académica; con la finalidad de verificar el nivel de comprensión de los reactivos.

Para demostrar la validez y confiabilidad, se aplicó la prueba a 300 estudiantes de una Universidad Privada de Trujillo, entre varones y mujeres, se procuró cuidar el tamaño de la proporcionalidad de la muestra, según el programa académico; además de las consideraciones éticas del consentimiento informado.

Tabla 3.

Tamaño de la muestra para los estudios de validez y confiabilidad de los sujetos de estudio, según las facultades académicas.

Facultades	F	%
Arquitectura, Urbanismo y Artes	25	8.3
Ciencias Agrarias	22	7.3
Ciencia de la Comunicación	23	7.7
Ciencias de la Salud	20	6.7
Ciencias Económicas	45	15
Derecho y Ciencias Políticas	34	11.3
Educación	18	6
Ingeniería	56	18.7
Medicina Humana	57	19
Total	300	100%

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

La tabla anterior, indica una distribución proporcional de los sujetos de las distintas facultades de la Universidad motivo de estudio; sin embargo, destacan con mayor volumen las facultades de medicina humana e ingeniería.

Para la normalización: Se seleccionó a estudiantes de seis universidades de las regiones: La libertad, Lambayeque y Piura, entre varones y mujeres de diversos programas académicos, a las que se tuvo acceso; a quienes se les aplicó la versión final del instrumento, haciendo un total de 1,280 sujetos; de los cuales se depuraron a 49 de ellos, por inconsistencia en los datos, o por contestar incorrectamente el cuestionario; quedando finalmente 1,231, (667 varones y 554 mujeres) con una edad promedio de 21,8; cuyas características se expresan en la siguiente tabla.

Tabla 4.

Tamaño muestral para elaborar las normas, de la Escala de Valoración de Desempeño del Docente Universitario, según el origen institucional y género.

Universidad de origen	Género	N	F	%
Universidad Privada Antenor Orrego (Sede Trujillo)	Masculino	160	274	22,3
	Femenino	114		
Universidad Privada Antenor Orrego (Sede Piura)	Masculino	92	172	13,9
	Femenino	80		
Universidad Nacional de Trujillo	Masculino	186	311	25,3
	Femenino	125		
Universidad Privada del Norte (Sede Trujillo)	Masculino	75	117	9,5
	Femenino	42		
Universidad César Vallejo (Sede Trujillo)	Masculino	68	149	12,1
	Femenino	81		
Universidad Señor de Sipán (Chiclayo)	Masculino	96	208	16,9
	Femenino	112		
Total			1,231	100%

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

Se aprecia en la tabla 2, que el mayor volumen (26,2%) de la Universidad Privada Antenor Orrego (sedes Trujillo-Piura) seguido de la Universidad Nacional de Trujillo (25,3%); el 16,9% son estudiantes de la Universidad Señor de Sipán

proviene de, seguido de la Universidad Cesar Vallejo (12,1%); finalmente del 9,5% son de la Universidad Privada del Norte.

2.4. Método de análisis de datos

Se utilizó el software del paquete estadístico SPSS, versión 25, y para procesar los datos el programa Excel, de acuerdo a los procedimientos que guían el estudio. Para los estudios de validez, se procedió a través de los siguientes métodos: *Validez de contenido*, se aplicó la fórmula de Aiken, para cuantificar el coeficiente en la claridad, relevancia y coherencia, según la opinión de 5 jueces; a través de la ecuación, algebraicamente modificada por Penfield y Gia-cobbi (2004).

Validez de constructo: Es el grado en que la construcción teórica evalúa la conducta manifiesta, y se demostró la idoneidad a través del análisis ítem-test; con Pearson. *El Análisis Factorial Exploratorio (AFE)*. Para explorar con mayor precisión las dimensiones subyacentes, constructos o variables latentes de la prueba. *Análisis factorial confirmatorio (AFC)*, para confirmar el modelo de valoración de desempeño docente, establecido a priori del total de los elementos que configuran la variable; es decir para aceptar o rechazar dicha hipótesis.

Para determinar la consistencia, se utilizó Alpha de Cronbach, como método más aplicable a variables en escala de Likert, así como también a variables en intervalo o razón.

2.5. Aspectos éticos:

En este trabajo, se ha considerado los siguientes aspectos éticos: Compromiso informado de los participantes; Así mismo se ha cuidado la relación evaluador-evaluados, donde ha predominado la claridad y consistencia en las explicaciones y orientaciones. En la aplicación de los instrumentos, se ha procedido de acuerdo a las normas de tipificación en las pruebas psicológicas (espacios, ventilación, iluminación, materiales y mobiliarios). Con la información alcanzada, se mantiene invariable los criterios de confidencialidad; finalmente, tiene relevancia la actitud del investigador, al proceder con veracidad, responsabilidad y objetividad en el enjuiciamiento de los datos.

IV. RESULTADOS

3.1. Procedimientos en la construcción y validación

La construcción y validación de la EVADU, se desarrolló en un proceso polietápico que incluyeron las siguientes acciones:

Delimitación de la variable de estudio: Valoración de desempeño del docente universitario; el propósito del instrumento es identificar la percepción de desempeño del Docente Universitario a partir de la opinión del estudiante, en cuatro dimensiones: Cognitiva, Actitudinal, Personal y de Responsabilidad social; para cuyo efecto se elaboró la tabla de especificaciones y la matriz de consistencia con las cuatro dimensiones, señaladas que fueron definidas operacionalmente.

Elaboración de los reactivos por cada indicador. Inicialmente se redactaron de 20 reactivos por cada dimensión, haciendo un total de 80 elementos; seguidamente, se realiza el análisis minucioso de los reactivos en relación a cada uno de los indicadores mejorando su redacción semántica y sintáctica, modificando en su presentación. Posteriormente, se realizó el estudio piloto a una muestra de 20 estudiantes universitarios escogidos aleatoriamente.

Se llevó a cabo la revisión y análisis de las respuestas a través de los comentarios y opiniones de los evaluadores y lingüistas; en cuyo proceso se depuraron 30 elementos; quedando 50 reactivos.

Seguidamente, s, el instrumento, se sometió a la opinión de 5 jueces (Tres psicólogos con experiencia docente, y dos funcionarios Directivos de la misma universidad)

Tomando en cuenta la opinión de los jueces y el análisis de los resultados, se realizó el ensamblaje de la prueba; para los estudios de validez y confiabilidad del instrumento.

Una vez demostrado las cualidades psicométricas se elaboró la versión final, y se aplicó a 1,231, sujetos, para la normalización del instrumento.

3.2. Justificación estadística.

Confiabilidad

La fiabilidad de una prueba, se demuestra controlando las condiciones externas e internas que pueden influir en los resultados alcanzadas. Para estimar dicha consistencia se procedió a través de Alfa de Cronbach, los datos se revelan en la siguiente tabla

Tabla 5.

Coeficiente de Alfa de Cronbach en la Escala general de la EVADU, en una muestra de 300 sujetos, según el segmento género.

Resumen de procesamiento de casos			Estadísticas de fiabilidad		
	N	%	Género	Alfa de Cronbach	N de elementos
Válido	299	99,4	Masculino	, 982	
Excluido	1	,6			42
Total	300	100,0	Femenino	, 965	

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 5 se constata que el alfa de Cronbach alcanzado en la escala de Valoración de Desempeño del Docente Universitario, es de ,982 en el grupo de varones y ,965 en las mujeres, datos que confirman la buena consistencia interna de la prueba.

Otro método de consistencia utilizado, es el de las dos mitades, a través del coeficiente de correlación de Pearson y luego corregido con la fórmula de Spearman-Brown. Los resultados alcanzados se aprecian en la tabla siguiente:

Tabla 6.

Coeficiente de fiabilidad a través del método de mitades, en las escalas cuatro escalas de la EVADU, en una muestra de 300 varones y mujeres universitarios.

<i>Datos</i>	<i>Cognitiva</i>	<i>Actitudinal</i>	<i>Personal</i>	<i>Responsabilidad social</i>	<i>Escala total</i>
<i>N</i>	300	300	300	300	300
<i>Promedio</i>	24.391	68.31	27.4321	25.434	148,7
<i>DS</i>	5.29	4.62	4.3941	4.7142	29,87
<i>Pearson</i>	0.914	0.891	0.864	0.901	0,920
<i>Spearman Brown</i>	0.974	0.974	0.964	0.984	0,956

Fuente: Elaboración propia

Se lee en la tabla anterior que los coeficientes alcanzados son bastante buenos en cada uno de las escalas, hallándose índices que oscilan de ,956 a ,984; datos que sugieren una buena consistencia de la prueba.

Validez:

Una prueba psicológica es válida cuando el instrumento mide correctamente aquello por el cual ha sido diseñado, y para el uso correcto en su aplicación. Para determinar la validez, se procedió a través de los siguientes métodos:

Validez de contenido: Para este fin, recurrimos a la técnica de la opinión de cinco Jueces, con amplia experiencia en la docencia universitaria; los resultados fueron procesados a través de la fórmula de Aiken, con la finalidad de cuantificar los coeficientes, cuyos resultados se visualizan en la tabla 7.

Tabla 7.

Validez de contenido por criterio de jueces en la EVADU, a través de la V de Aiken.

Claridad				Relevancia				Coherencia			
N°	V de Aiken	N°	V de Aiken	N°	V de Aiken	N°	V de Aiken	N°	V de Aiken	N°	V de Aiken
1	1.00**	26	1.00**	1	1.00**	26	1.00**	1	1.00**	26	1.00**
2	1.00**	27	1.00**	2	1.00**	27	1.00**	2	1.00**	27	1.00**
3	0.93**	28	1.00**	3	0.93**	28	1.00**	3	0.93**	28	1.00**
4	0.93**	29	1.00**	4	0.93**	29	1.00**	4	0.93**	29	1.00**
5	1.00**	30	1.00**	5	1.00**	30	1.00**	5	1.00**	30	1.00**
6	1.00**	31	1.00**	6	1.00**	31	1.00**	6	1.00**	31	1.00**
7	1.00**	32	0.93**	7	1.00**	32	0.99**	7	1.00**	32	0.93**
8	1.00**	33	0.93**	8	1.00**	33	0.99**	8	1.00**	33	1.00**
9	1.00**	34	0.93**	9	1.00**	34	0.99**	9	1.00**	34	0.95**
10	1.00**	35	0.97**	10	1.00**	35	0.97**	10	1.00**	35	0.97**
11	1.00**	36	0.93**	11	1.00**	36	1.00**	11	1.00**	36	0.98**
12	1.00**	37	0.93**	12	1.00**	37	1.00**	12	1.00**	37	0.97**
13	1.00**	38	0.93**	13	1.00**	38	1.00**	13	1.00**	38	0.95**
14	1.00**	39	0.93**	14	1.00**	39	1.00**	14	1.00**	39	0.93**
15	0.93**	40	1.00**	15	0.93**	40	1.00**	15	0.98**	40	1.00**
16	0.93**	41	1.00**	16	0.93**	41	1.00**	16	0.97**	41	1.00**
17	0.93**	42	1.00**	17	0.93**	42	1.00**	17	0.96**	42	1.00**
18	1.00**	43	0.93**	18	1.00**	43	0.93**	18	1.00**	43	0.93**
19	1.00**	44	1.00**	19	1.00**	44	1.00**	19	1.00**	44	1.00**
20	1.00**	45	1.00**	20	1.00**	45	1.00**	20	1.00**	45	1.00**
21	1.00**	46	1.00**	21	1.00**	46	1.00**	21	1.00**	46	1.00**
22	1.00**	47	1.00**	22	1.00**	47	1.00**	22	1.00**	47	1.00**
23	1.00**	48	1.00**	23	1.00**	48	1.00**	23	1.00**	48	1.00**
24	1.00**	49	1.00**	24	1.00**	49	1.00**	24	1.00**	49	1.00**
25	1.00**	50	1.00**	25	1.00**	50	1.00**	25	1.00**	50	1.00**

*Nota: **p< 01; *p<05*

Fuente: Datos alcanzados en el estudio

En la tabla anterior se muestra, evidencias del coeficiente de Aiken obtenido a partir de la evaluación de los ítems, que los índices en claridad oscilan entre el

94,8% y el 99,8% en los 50 Ítems; en la evaluación de la *Relevancia*, los índices igualmente van de 92,8% y 99,2%; en *Coherencia*, se aprecia igualmente índices significativos.

En cuanto a la validez, se llevó a cabo través del **Análisis factorial exploratorio**, para explorar la precisión de las dimensiones subyacentes, y conocer la pertinencia de los ítems en cada una de las dimensiones. Los resultados fueron:

Tabla 8.

Matriz de patrón según el Análisis factorial exploratorio (máxima verosimilitud), de la Escala EVADU, a través de la Prueba de KMO y Bartlett.

Factores									
ítems	ACT	COG	RS.	PE.	ítems	ACTI	COGN	RES.SO	PERS
1		,574			26				
2	,941				27	,774			
3	,754				28				,621
4			,876		29		,672		
5			,404		30			,485	
6					31				
7	,753				32	,682			
8		,547			33	,605			
9				,749	34	,487			,705
10	,617				35			,430	
11					36				,709
12		,475			37	,416			
13		,580			38	,555			
14	,540				39			,791	
15	,688		,447		40				
16	,898				41	,624			
17		,646			42				
18					43				
19		,530			44				,794
20	,567				45	,499			
21		,644			46		,813		
22	,601				47				,496
23	,755				48			,600	
24		,736			49				,542
25	,400		,457		50			,444	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo								,907	
Prueba de esfericidad de Bartlett				Aprox. Chi-cuadrado				49327,911	
				gl				1225	
				Sig.				,000	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al análisis factorial exploratorio de máxima verosimilitud, con la rotación Promax con normalización Kaiser, ésta ha convergido en 8 iteraciones; por lo que se tuvieron que suprimir 8 reactivos de los 50 originales: (6,11,18,26,31,40,42,43) cuyas cargas factoriales fueron inferiores a ,40.

La agrupación de los 42 ítems, por cada una de las dimensiones de la escala, se distribuyen, luego del análisis factorial exploratorio tal como se expresa en la tabla siguiente:

Tabla 9.

Agrupación final de los 42 ítems, por dimensiones según el Análisis factorial exploratorio de la Escala EVADU, a través de la prueba KMO y Bartlett.

Cognitiva	Actitudinal	Personal	Respon. social
1	2	9	4
8	3	28	5
12	7	34	25
13	10	36	30
17	14	44	35
19	15	47	39
21	16	49	48
24	20		50
29	22		
46	23		
	27		
	32		
	33		
	37		
	38		
	41		
	45		
10	17	7	8

Fuente: elaboración propia

Se aprecia en la tabla anterior, que, la configuración final de la prueba es con 42 elementos: Dimensión cognitiva 10, dimensión actitudinal 17, dimensión personal 7, y dimensión de Responsabilidad Social 8 elementos.

Estos 42 reactivos fueron ensamblados y redistribuidos para la versión final del instrumento, seguidamente sometidos al análisis ítem-test, alcanzando los resultados que se visualizan a continuación:

Tabla 10.

Coeficientes de validez de constructo de análisis ítem-test, de la EVADU, en una muestra de 300 universitarios hombres y mujeres de la ciudad de Trujillo.

V. Cognitiva		V. Actitudinal		V. Personal		V. Respon. social	
Ítems	Pearson	Ítems	Pearson	Ítems	Pearson	Ítems	Pearson
1	,571	2	,416	4	,469	5	,466
6	,390	3	,348	9	,341	10	,367
11	,381	7	,459	14	,410	15	,403
16	,502	8	,460	19	,488	20	,518
21	,536	12	,443	24	,579	25	,565
26	,578	13	,444	29	,607	29	,627
31	,462	17	,396	34	,573	30	,597
36	,571	18	,341			35	,527
40	,605	22	,410			39	,493
42	,558	23	,488				
		27	,579				
		28	,607				
		32	,573				
		33	,452				
		37	,616				
		38	,532				
		41	,524				

Fuente: Elaboración propia

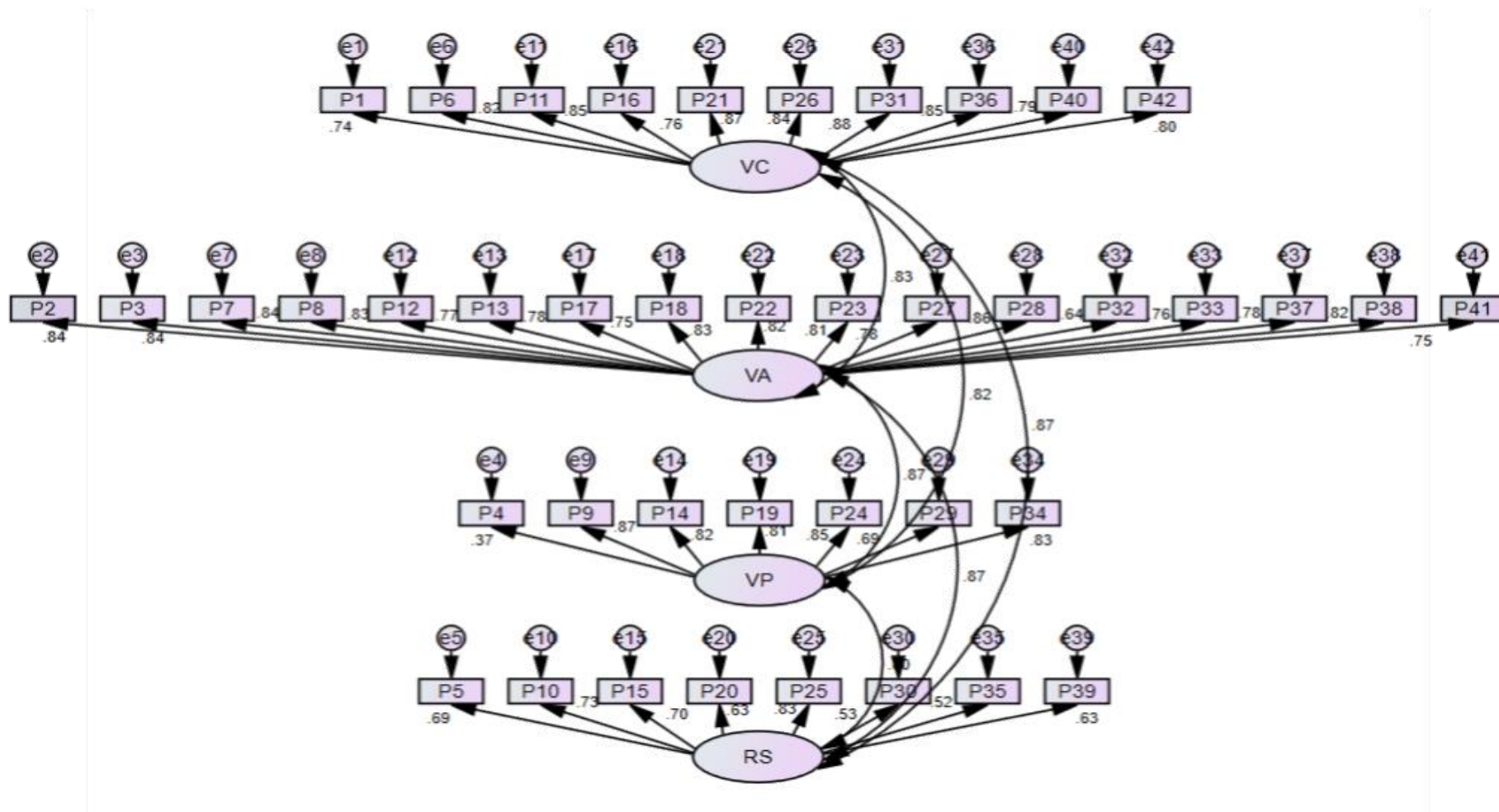
Los resultados anteriores, corresponden a los coeficientes de correlación ítem-test de las cuatro dimensiones que evalúa el instrumento; los datos indican coeficientes lo suficientemente buenos para avalar la pertinencia de su uso, toda vez que los índices oscilan entre ,390 a ,605 en la cognitiva; de ,348 a ,616 en actitudinal; de ,341 a ,607, en personal; y en responsabilidad social fluctúan de ,367 a ,626.

Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), utilizada para reducir datos y explicar las correlaciones entre las variables observadas; identificar un número menor de factores no observados. Corregimos las deficiencias inherentes al AFE, que condujo a una mayor concreción de la hipótesis contrastada. Batista-Foguet y otros (2004).

Se comprobó la organización factorial, quedando establecido la relación de los ítems con cada factor. Los resultados alcanzados en este análisis se exponen en la tabla siguiente:

Tabla 11.

Distribución de las cargas factoriales y correlaciones entre los factores: Cognitiva, actitudinal, personal y responsabilidad social, de la Escala de Valoración de desempeño del Docente Universitario (EVADU)



V. DISCUSIÓN

La construcción de la Escala de Valoración de Desempeño del Docente Universitario (EVADU), se llevó a cabo siguiendo distintas estrategias metodológicas; se inicia con el modelo teórico, producto de la revisión bibliográfica, especialmente en relación a las dimensiones del desempeño, para perfilar el modelo de docente universitario al que aspiramos. (Lukas, Santiago, Etxeberria y Lizasoain, 2014). En esencia, este trabajo busca demostrar las evidencias de validez de la EVADU, para evaluar el desempeño del docente universitario desde la mirada de los estudiantes. Específicamente, se demuestra la consistencia interna de la escala, mediante el alfa de Cronbach y el método de mitades; luego se analiza la validez mediante el análisis factorial exploratorio y Confirmatorio; así como la validez de constructo ítem-test.

Un aspecto importante a considerar en este análisis, es lo relacionado a la pertinencia o no de la evaluación de desempeño del docente a partir de los estudiantes; en efecto, hay controversias al respecto; por un lado, el alumno evalúa implícitamente (es permanente sobre su función) y explícitamente (a través de instrumentos, o técnicas de evaluación); otra discusión es la relacionada a los propósitos de dicha evaluación, (Selección de docentes para ciertas materias, y otras para orientarlos identificando sus debilidades). Casal y Gago (2000) en Jiménez, (2008); otro aspecto a discutir, es la preparación o madurez de los alumnos para ponderar información objetiva; o por el contrario puede estar más sujeta a la percepción trivial que se tiene del docente; entre otras. Nuestra posición tiene una perspectiva de valoración de desempeño para mejorar los procesos de gestión docente, como un aspecto más de todo el proceso evaluativo en un programa académico.

La evaluación docente, no debe circunscribirse a la identificación de los aspectos negativos o tener carácter punitivo para identificar defectos o problemas; se debe desterrar estas ideas erróneas; para ello, es pertinente tener un marco de referencia más coherente, con el modelo educativo de la universidad, y el perfil profesioagráfico del programa. Al respecto, asumimos la posición de Valdez (2005), quien señala diversos modelos de evaluación docente: Centrado en el perfil; en los resultados, en el comportamiento en el aula, en la práctica reflexiva, y en la opinión de los alumnos. No queda duda, que cada modelo tiene ventajas y desventajas; por

tanto, creemos fundamental la opinión de los estudiantes porque ellos son, en última instancia los beneficiados o perjudicados con la práctica docente.

La construcción de la EVADU, se inicia con la búsqueda de información teórica, así como antecedentes; partimos de un modelo teórico de la evaluación docente desde la percepción de los estudiantes; que sustenta en la perspectiva de proponer una herramienta de evaluación que se ajuste a nuestra realidad universitaria, para mejorar la calidad educativa, que contribuye a la elaboración del perfil del docente. Estas ideas se corroboran con las planteadas por Valdez (2005); Zambrano, Meda y Lara (2005) y Jiménez (2008), quienes coinciden en afirmar la pertinencia de este tipo de evaluación para la toma de decisiones, porque son más observables en el aula y que respondan a las realidades de los estudiantes, así como a los programas de estudios.

Una vez concebida el modelo teórico, se procedió con la elaboración de la tabla de especificaciones, en esta fase seleccionamos las cuatro dimensiones: Cognitiva, actitudinal, personal y de responsabilidad social, por ser las más pertinentes en la función docente y son coincidentes con las propuestas de la Ley Universitaria y las recomendaciones de la SUNEDU; las dimensiones fueron definidas, operacionalmente, y son susceptibles de evaluarse.

La elaboración de los reactivos se basó en el modelo Likert, con 5 alternativas, desde: completamente de acuerdo (5) hasta completamente en desacuerdo (1), por ser una de las más pertinentes para este tipo de instrumentos, tal como lo afirma (Spooren, Mortelmans y Dinekens (2007), Aquino y otros (2013). Luego del análisis riguroso de los ítems, el estudio piloto y opiniones del equipo de apoyo, se construyeron finalmente 50 elementos con diez para cada dimensión; las mismas que fueron sometidos a la opinión de jueces.

La consistencia de la EVADU, se demostró a través del alfa de Cronbach; y se calculó segmentando la muestra según el factor género; los resultados son bastantes similares, en el grupo de varones se halla ,982 y en las mujeres ,965; hallazgos que confirman la buena consistencia interna del instrumento. Del mismo modo se procedió con el método de las mitades, y corregido con Spearman Brown, hallando en la dimensión cognitiva un índice de ,964, para la dimensión actitudinal se halla ,974, en la dimensión personal ,984, en responsabilidad social ,956, y en la escala total se halla un valor de ,956. Estos hallazgos sugieren que existe buena

consistencia; por lo tanto, la aplicación del instrumento, permitirá una evaluación estable de la variable valoración de desempeño del docente universitario; afirmaciones que se basan en la propuesta de Kline (2000) y Coolican (2005)

En la validez de contenido a través de la opinión de jueces, hallamos resultados que se aprecian en la tabla 7, donde se percibe valores bastante satisfactorios $**p \leq 01$, $**p \leq 05$, en los factores de claridad, relevancia y coherencia de los ítems. Con estos datos podemos afirmar que es válido el contenido de cada uno de los reactivos y dimensiones, porque se asocian significativamente a la variable de estudio; carecen de ambigüedad, son relevantes, y se pueden medir de manera fiable (Pedroza y otros, 2014)

Los 50 elementos válidos, fueron sometidos al análisis factorial exploratorio, hallando como resultados, una carga factorial, que se expresa en la tabla 8. Al tratarse de una prueba multidimensional; y con el fin identificar el número y composición de los factores comunes (variables latentes), que es necesario explicar la varianza en común del conjunto de ítems analizados (Lloret-Segura y otros, 2014); luego de este análisis, la EVADU se estructura con 42 elementos, destacándose la dimensión actitudinal (17), dimensión cognitiva (10), dimensión personal (7) y la dimensión responsabilidad social (8), tal como se visualiza en las tablas 8 y 9.

Los hallazgos de la validez de constructo de análisis ítem-test, se lee en la tabla 10; donde se visualiza que los coeficientes en cada uno de los reactivos de las cuatro dimensiones de la escala, son bastante satisfactorios, los mismos que oscilan entre ,381 a ,605, para la dimensión cognitiva, para la actitudinal van de ,341 a ,616; para la dimensión personal los índices fluctúan entre ,341 a ,607; y para responsabilidad social hallamos índices entre ,367 a ,627; estos resultados ponen de manifiesto que el instrumento mide la valoración de desempeño del docente universitario a partir de la opinión de los estudiantes.

La estructura final de la EVADU, se refleja a través del análisis factorial confirmatorio, que se llevó a cabo para explicar las correlaciones entre las variables observadas; y determinar qué ítems están relacionados con cada factor (Lloret-Segura y otros, 2014); así mismo, utilizamos este análisis, porque según nuestra experiencia hay relación entre las dimensiones latentes, y con la finalidad de contrastar esta hipótesis. Batista-Foguel y otros (2004); quedando las cargas

factoriales para los 42 elementos distribuidos en las cuatro dimensiones; lo que confirma el grado de ajuste de las dimensiones definidas teóricamente; tal como se refleja en la tabla 11.

En este punto reafirmamos nuestra posición, que es importante contar con la opinión de los estudiantes, porque son ellos quienes verdaderamente conocen el accionar de un docente en el aula, más allá de su experticia profesional, nivel de conocimientos, o formación académica. Así pues, queda demostrado psicométricamente que la actitud docente, vinculada además a otras dimensiones, es la que determina finalmente la buena o mala valoración de su desempeño; y con estos resultados aseveramos que la EVADU, es un instrumento ponderado psicométricamente.

Hasta este punto, podemos confirmar que la prueba es válida y confiable; sin embargo, en la perspectiva de ampliar su uso, es pertinente normalizar o estandarizar el instrumento, para cuyo efecto, se realizó la baremación de la prueba; al respecto, Herrans (2000), señala que la normalización viene a ser la ejecución típica realizada en el examen por la muestra de estandarización. Estandarizar implica uniformidad de procedimientos, en la administración y valoración de las pruebas psicológicas; esto le da el rigor científico requerido, porque al evaluar la puntuación directa se convierte en una puntuación normalizada. Al hallar diferencias significativas entre varones y mujeres; se elaboraron cuatro baremos, dos para cada género. En este caso se procedió con puntuaciones percentiles, y eneatis, las mismas que permiten valorar el nivel alcanzado por el docente, según la opinión de sus estudiantes (Ver manual de la prueba).

Finalmente, con este trabajo no se resuelve las discrepancias y controversias respecto a la evaluación docente; como lo señalan Yulan Sun y otros (2016) quienes afirman que es difícil resolver toda la tensión que surge en un contexto de gran preocupación por la calidad de la docencia, y los factores que la merman (Mala selección en el ingreso a la carrera, dudosa calidad de algunos programas, ausencia de una carrera atractiva y capaz de retener a los buenos docentes en el aula, entre otros); pero por lo menos intentamos mejorarla con esta contribución.

VI.CONCLUSIONES

1. El modelo teórico que sustenta la evaluación docente, es aquel que está centrado en la opinión del alumno; aun cuando existen controversias, por ser el beneficiado o perjudicado con la práctica docente; es pertinente contar con su ponderación sobre su desempeño.
2. En cuanto a la confiabilidad; es un instrumento con alta consistencia interna. Los valores de Alfa de Cronbach, son elevados ,982 en varones y ,965 en las mujeres.
3. Igualmente, con el método de mitades y corregido con Spearman Brown hallamos en la dimensión cognitiva ,964, en actitudinal ,974, en la dimensión personal ,964 y en responsabilidad social ,984; y para la escala total se halla un valor de 9,56; lo que corrobora la buena consistencia del instrumento.
4. Según la opinión de los jueces; en el instrumento inicial con 50 elementos, se evidencian altos coeficientes de Aiken, tanto en claridad, relevancia, y en la coherencia de la prueba.
5. En el análisis factorial exploratorio de máxima verosimilitud, con rotación Promax, y normalización Káiser, esta ha convergido en 8 iteraciones, quedando finalmente 42 elementos (VC= 10) (VA= 17), (VP= 7), (VRS=8).
6. Según el análisis Factorial confirmatorio, las cargas factoriales para los 42 elementos distribuidos en las cuatro dimensiones, confirma el grado de ajuste de las dimensiones definidas teóricamente.
7. En lo concerniente al análisis ítems-test; se hallan coeficientes de validez bastante buenos, en cada uno de los 42 elementos distribuidos en las cuatro dimensiones.
8. La elaboración de las normas interpretativas, es fundamental en instrumentos de esta naturaleza, porque permite comparar al evaluado, con un grupo normativo, cuyas características sean similares al de este trabajo, lo que se ve reflejado en el manual de la prueba.
9. Finalmente, consideramos que la EVADU, de gran utilidad, como instrumento para evaluar el desempeño del docente universitario a través de los alumnos; así como para la investigación.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Aun cuando hay evidencias innegables sobre la importancia de la evaluación del desempeño docente a través de los estudiantes, no se debe enfocar los hallazgos con una mirada punitiva, sino como un plan para la mejora continua; además; es pertinente complementar esta valoración con otras fuentes de información.
2. Es indispensable que los instrumentos de evaluación, posean evidencias psicométricas, tal como se ha demostrado en el presente trabajo; sin embargo, es preciso que se verifique la idoneidad de las mismas, a través de otros métodos, según los objetivos que se persigan; como la validez predictiva, que permite fidelizar a los mejores docentes.
3. En caso de utilizar el presente instrumento, debe considerarse que la población a evaluar, posean las mismas características de los sujetos de este estudio; de lo contrario se recomienda elaborar sus propias normas interpretativas.
4. Por la naturaleza de la variable de estudio, es imperativo seguir desarrollando otras investigaciones, sea comparando o correlacionando con otros grupos y variables; en el mejor de los casos diseñando programas experimentales que ayuden a tener mayores evidencias sobre el desempeño del docente universitario.

PROPUESTA: MANUAL DE LA PRUEBA

Escala de Valoración de Desempeño del Docente Universitario (EVADU)

MANUAL DE LA PRUEBA



Edmundo Arévalo Luna

2019

I. FICHA TÉCNICA

- 1.1. **Nombre de la Prueba:** Escala de valoración de Desempeño del docente universitario (EVADU)
- 1.2. **Autor o Autores:** Dr. Edmundo Arévalo Luna y Cols.
- 1.3. **Origen:** Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego
- 1.4. **Año de publicación:** 2020.
- 1.5. **Significación:** Explora la valoración de Desempeño del docente universitario a partir de la opinión de sus estudiantes, en cuatro dimensiones del ejercicio docente: Valoración cognitiva, actitudinal personal y de responsabilidad social.
- 1.6. **Ámbito de aplicación:** Estudiantes universitarios
- 1.7. **Administración:** Individual, Colectiva y auto administrado.
- 1.8. **Tiempo de duración:** No hay tiempo límite, pero se estima en un promedio de 15 a 18 minutos aproximadamente.
- 1.9. **Áreas de aplicación:** Psicología educativa, en ámbitos universitarios, asesoría y capacitación e investigación.
- 1.10. **Material de la Prueba:** Cuestionario con 42 reactivos y hoja de respuestas, perfil de valoración. y manual de la prueba.

II. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

La Escala de Valoración de desempeño del docente universitario EVADU, tiene sus inicios en el año (2016) cuando se nos encarga elaborar un instrumento para evaluar a docente para la iniciación de una carrera profesional, en una universidad privada del norte; en aquella ocasión se construyó la primera versión con dos dimensiones: la primera dimensión con 20 reactivos Metodología, planificación y manejo de tecnologías, y actitudes docentes e interacción con el estudiante, igualmente con 20 reactivos en una escala tipo Likert, de 5 alternativas, instrumento que se utilizó posteriormente en otros programas académicos de la universidad, con fines de promoción y capacitación.

Esta nueva versión, responde al interés personal por aportar como funcionario de dicha universidad en la evaluación de los procesos de gestión docente, para cuyo caso se mejoraron tanto en la estructura factorial y los criterios psicométricos, que ha permitido finalmente elaborar el presente manual; además de proponer como una investigación de corte psicométrico para optar el grado de doctor en psicología, en una universidad privada.

El modelo teórico que ha posibilitado esta nueva versión se sustenta en la perspectiva de contar con una herramienta de evaluación docente, a través de la opinión del estudiante (Valdez (2005), aun cuando puede ser motivo de muchas controversias, es imperativo tener una valoración de desempeño, porque son ellos en última instancia los beneficiarios y perjudicados con la función del docente en el aula; aun cuando también puede incluirse en otros factores, para la toma de decisiones en su labor profesoral.

La EVADU, tiene como propósito explorar la valoración de desempeño del docente universitario a partir de la opinión de sus estudiantes; el desempeño docente se entiende como el conjunto de acciones que realiza en el cumplimiento de sus funciones determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno; con el fin de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, personales emocionales, de responsabilidad; así como la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes. Valdez (2005).

Operacionalmente se evalúa la valoración de los estudiantes; es decir conocer e identificar la manera cómo lo visualizan a sus docentes, que piensan de ellos, en su relación profesor-alumno, especialmente en su ejercicio profesional dentro y fuera del aula, a través de las dimensiones valoración cognitiva, valoración actitudinal, valoración personal, y valoración de la responsabilidad social. **(Continúa en Anexo 1)**

REFERENCIAS

- AIKEN, LEWIS. (2003) Tests psicológicos y evaluación. Prentice Hall: México. Undécima Edición
- AQUINO, S., IZQUIERDO, J. Y ECHALAZ, B. (2013). Evaluación de la práctica educativa: una revisión de sus bases conceptuales. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 13, 1-22
- APODACA Y GRAD (2002). Análisis dimensional de las opiniones de los alumnos universitarios sobre sus profesores: comparación entre técnicas paramétricas y no paramétricas. Revista de Investigación Educativa, 20 (2), 385-409.
- AREVALO, EDMUNDO. (2015). Módulo del curso de Construcción de Pruebas Psicológicas: Guía de trabajo. Universidad Privada Antenor Orrego. En edición.
- BATISTA-FOGUET, J. COENDERS, G.; ALONSO, J. (2004) Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados a la salud. En línea, extraído de: <http://www3.udg.edu/fcee/professors/gcoenders/pap21.pdf>
- CAJIDE, J. (1994). Análisis factorial confirmatorio de las características de la calidad docente universitaria (solución LISREL). Bordón, 46(4), 389-405.
- CAJIDE, J., DOVAL, L. Y PORTO, A. (1996). Perspectivas actuais da avaliação da docencia universitaria. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago.
- COHEN Y SWERDLIK (2001) Pruebas y evaluación psicológicas; Mc Graw Hill: México (Cuarta edición)
- COOLICAN, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología*. México. Manual Moderno
- CORTADA DE KOHAN, N. (2004) Teoría y Métodos para la Construcción de Escalas de Actitudes. Lugar Editorial: Buenos Aires.
- CRONBACH, J. (1989) Fundamentos de la exploración psicológica; Biblioteca Nueva: Madrid.
- CRUZ, M. (2007). *Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario*. (Tesis doctoral Universitat Autònoma de Barcelona-España).

Recuperado

de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5285/mca1de1.pdf>.

- FABIOLA, A.; IZQUIERDO, J. (2013) *La escala de Likert en la evaluación docente: acercamiento a sus características y principios metodológicos (PDF Download Available)*. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/275962852_La_escala_de_Likert_en_la_evaluacion_docente_acercamiento_a_sus_caracteristicas_y_principios_metodologicos.
- FIERRO, CECILIA y CARBAJAL, PATRICIA. (2003). El docente y los valores desde su práctica Revista Electrónica Sinéctica, núm. 22, febrero-julio, 2003, pp. 3-11 Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Jalisco, México. Extraído en diciembre del 2017 de:
<http://www.redalyc.org/pdf/998/99817932002.pdf>.
- GARCÍA, G. J. M. (2000) "Las dimensiones de la efectividad docente, validez y confiabilidad de los cuestionarios de evaluación de la docencia: Síntesis de investigación internacional"; en Rueda, Beltrán; A. Díaz Barriga (compiladores) Evaluación de la docencia. Perspectivas actuales. Paidós, México, pp. 41-62.
- GARCÍA RAMOS, J. M. (1999). Análisis multirasgo-multimétodo en la validación de instrumentos para la evaluación de la calidad docente en instituciones universitarias. Revista Española de Pedagogía, 57(214), 417-444.
- GONZÁLEZ, J. (1997). Estudio de un instrumento para la evaluación del profesorado universitario. Tesis doctoral. Universidad de Valencia.
- HERRANS, L. L. (2000). Psicología y medición. México: McGraw Hill (segunda edición)
- LOREDO, J. (2015). Examinar la evaluación de la docencia. Un ejercicio imprescindible de investigación institucional. *Educación Superior Vol. xl iv (2); Núm 174, pp. 157-165*. Disponible
en <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v44n174/v44n174a9.pdf>
- LLORED-SEGURA, S.; FERRERES-TRAVER, A.; HERNÁNDEZ-BAEZA, A.; TOMÁS-MARCO, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. Extraído de.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>

- MARTÍNEZ R. E. (2004) "Consideraciones sobre la evaluación del personal académico por parte de los alumnos." En Evaluación del Desempeño del Personal Académico (2004). Análisis y propuesta de metodología básica. Libros en línea de la ANUIES. <http://www.anuies.mx/index1024.html>.
- MINEDU (2015). Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Extraído en enero del 2017 de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- MIKULIC, ISABEL. (2015) Construcción y adaptación de pruebas psicológicas. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología. Recuperado: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/059_psicometricas1/tecnicas_psicometricas/archivos/f2.pdf
- MOLERO, D. RUIZ, J. (2005). La evaluación de la docencia universitaria. Dimensiones y variables más relevantes. Extraído en enero del 2017 de: [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/La evaluación de docencia universitaria. Dimensiones o variables relevantes.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/La%20evaluaci3n%20de%20docencia%20universitaria.%20Dimensiones%20o%20variables%20relevantes.pdf).
- MORÁN, J. (2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: principios y métodos ventajas y desventajas. *Educación Médica, Vol. 17 Núm. 4, pp. 130-139*. Recuperado de: <http://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-linkresolver-la-evaluacion-del-desempeno-o-S157518131630078X>
- MURILLO, F.J. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- MUÑIZ, J. GARCÍA, A. VIRGOS, J. (1991) "Escala de la universidad de Oviedo para la evaluación del profesorado" Rev. Psicothema 1991, vol.3, nº2, pp. 269-281.
- MURILLO, MARTHA y RODRIGUEZ MARIELLA. (2016). La evaluación docente en la enseñanza universitaria. Extraído en noviembre del 2017 de: http://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_IX/TOMO%209_5.pdf
- PERAFÁN, G. (2005). Pensamiento y conocimiento de los profesores. Debate y perspectivas internacionales. 2da ed. Barcelona: Editorial Nomos.

- RODRÍGUEZ, S. (2005). La gestión de la calidad en el marco de la Enseñanza Universitaria. En. W. de Vries (Co) Calidad, eficiencia y evaluación de la Educación Superior. A Coruña: Netbiblo, S.L. (pp. 242-261), extraído en octubre del 2017 de: <https://www.sintesis.com/biblioteca-de-educacion-145/la-evaluacion-de-la-calidad-en-la-educacion-superior-libro-1755.html>
- SEGOVIA, C. y CABELLO, J. (2017). Evaluación docente desde la percepción del estudiante. Extraído en diciembre del 2017 de: <file:///C:/Users/earevalol/Downloads/1384-5065-1-PB.pdf>.
- SUN, Y., LEVY, D., CORTÉS, O., RAMOS, J. Y ROJAS, M. (2016). ¿Cómo son las percepciones y experiencias de docentes y directivos en torno a la Evaluación Docente? Centro de Medición de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Extraído en mayo del 2018, de: <http://www.mideuc.cl/wp-content/uploads/2017/MidEvidencias-N14.pdf>.
- SHULMAN, L.S. (2004). La sabiduría de la práctica: Ensayos sobre la enseñanza, el aprendizaje, y aprendiendo a enseñar Ed., Suzanne M. Wilson. San Francisco, CA: Jossey-Bas.
- TAPIA, V. y TIPULA, F. (2017). Desempeño Docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas- Perú. Artículo publicado en la Rev. Scielo Analytics. Extraído en mayo del 2018 de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219.
- URRIOLA, KATHERINE. (2013). Sistema de evaluación del desempeño profesional aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso. El caso de la ciudad de Concepción. Tesis Doctoral, para optar el título de Doctor en Educación. Universidad de Barcelona. Extraído en junio del 2018 de: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/50737/1/01.KMUL_1de2.pdf
- VALDÉS, HECTOR (2005). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Extraído en octubre del 2017 de: http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20-%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf

ZABALZA, M. Á. (2010). Competencias docentes del profesorado universitario.

Calidad y desarrollo profesional, 2da ed. España. Editorial Narcea.

ZAMBRANO, R. MEDA, R. LARA, B. (2005) “*Evaluación de profesores universitarios por parte de los alumnos mediante el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Docente (CEDED)*” Rev. de Educación y Desarrollo. México, pp. 63-69. Extraído en octubre del 2017 de:
http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/4/004_Zambrano.pdf

ZÚÑIGA, MARÍA Y JOPIA BERNARDO. (2007). Evaluación del desempeño docente y calidad de la educación universitaria. CINDA: Chile. Extraído en octubre del 2017, de:
<https://www.cinda.cl/download/libros/EVALUACION%20DEL%20DESEMPEÑO%20DOCEN.pdf>.

ANEXOS

Escala de Valoración de Desempeño del Docente Universitario (EVADU)

MANUAL DE LA PRUEBA



Edmundo Arévalo Luna

2019

III. FICHA TÉCNICA

- 1.11. **Nombre de la Prueba:** Escala de valoración de Desempeño del docente universitario (EVADU)
- 1.12. **Autor o Autores:** Dr. Edmundo Arévalo Luna y Cols.
- 1.13. **Origen:** Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego
- 1.14. **Año de publicación:** 2020.
- 1.15. **Significación:** Explora la valoración de Desempeño del docente universitario a partir de la opinión de sus estudiantes, en cuatro dimensiones del ejercicio docente: Valoración cognitiva, actitudinal personal y de responsabilidad social.
- 1.16. **Ámbito de aplicación:** Estudiantes universitarios
- 1.17. **Administración:** Individual, Colectiva y auto administrado.
- 1.18. **Tiempo de duración:** No hay tiempo límite, pero se estima en un promedio de 15 a 18 minutos aproximadamente.
- 1.19. **Áreas de aplicación:** Psicología educativa, en ámbitos universitarios, asesoría y capacitación e investigación.
- 1.20. **Material de la Prueba:** Cuestionario con 42 reactivos y hoja de respuestas, perfil de valoración. y manual de la prueba.

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

La Escala de Valoración de desempeño del docente universitario EVADU, tiene sus inicios en el año (2016) cuando se nos encarga elaborar un instrumento para evaluar a docente para la iniciación de una carrera profesional, en una universidad privada del norte; en aquella ocasión se construyó la primera versión con dos dimensiones: la primera dimensión con 20 reactivos Metodología, planificación y manejo de tecnologías, y actitudes docentes e interacción con el estudiante, igualmente con 20 reactivos en una escala tipo Likert, de 5 alternativas, instrumento que se utilizó posteriormente en otros programas académicos de la universidad, con fines de promoción y capacitación.

Esta nueva versión, responde al interés personal por aportar como funcionario de dicha universidad en la evaluación de los procesos de gestión docente, para cuyo caso se mejoraron tanto en la estructura factorial y los criterios psicométricos, que ha permitido finalmente elaborar el presente manual; además de proponer como una investigación de corte psicométrico para optar el grado de doctor en psicología, en una universidad privada.

El modelo teórico que ha posibilitado esta nueva versión se sustenta en la perspectiva de contar con una herramienta de evaluación docente, a través de la opinión del estudiante (Valdez (2005), aun cuando puede ser motivo de muchas controversias, es imperativo tener una valoración de desempeño, porque son ellos en última instancia los beneficiarios y perjudicados con la función del docente en el aula; aun cuando también puede incluirse en otros factores, para la toma de decisiones en su labor profesoral.

La EVADU, tiene como propósito explorar la valoración de desempeño del docente universitario a partir de la opinión de sus estudiantes; el desempeño docente se entiende como el conjunto de acciones que realiza en el cumplimiento de sus funciones determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno; con el fin de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos, el despliegue de sus capacidades pedagógicas, personales emocionales, de responsabilidad; así como la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus estudiantes. Valdez (2005).

Operacionalmente se evalúa la valoración de los estudiantes; es decir conocer e identificar la manera cómo lo visualizan a sus docentes, que piensan de ellos, en su relación profesor-alumno, especialmente en su ejercicio profesional dentro y fuera del aula, a través de las dimensiones valoración cognitiva, valoración actitudinal, valoración personal, y valoración de la responsabilidad social.

Valoración Cognitiva (Vc) Evalúa el grado de competencia pedagógica del docente, sus conocimientos y discernimientos, sus cualidades, logros y experiencia profesional; el uso apropiado de recursos didácticos y la claridad en los métodos de evaluación; que genere en los estudiantes actitudes de interés y compromiso hacia su asignatura.

Valoración Actitudinal (Va): Evalúa las actitudes del docente como orientador y consejero, que busca el bienestar de los estudiantes en un clima psicológico adecuado dentro del aula. Valora la relación profesor-alumno, la empatía, la asertividad y manejo de la disciplina y la buena convivencia en el aula.

Valoración Personal (Vp): Se evalúa su apariencia física, su presentación e imagen personal; su responsabilidad y compromiso; la claridad y coherencia al comunicarse y compartir sus conocimientos; hábitos y sentido del humor en relación a su desempeño docente.

Valoración De Responsabilidad (Vrs): Evalúa el grado de compromiso y responsabilidad ante los problemas humanos; su nivel de sensibilidad ante los problemas sociales; para generar sensibilidad y compromiso social en sus alumnos ante su entorno social, para elaborar y ejecutar programas de intervención con responsabilidad social.

El material que conforma este instrumento es: Manual de prueba, cuadernillo de trabajo, protocolo de respuestas, perfil de resultados de la prueba. La estructura de la escala consta de 50 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones, tal como se especifica en la siguiente tabla:

Tabla 1

Estructura y puntuación de la escala de valoración de desempeño del docente universitario (EVADU)

Dimensiones	Numero de reactivos	P. Max.	P. Mín.
Valoración Cognitiva:	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 40, 42.	50	10
Valoración Actitudinal	2, 3, 7, 8, 12, 13, 17, 18, 22, 23, 28, 32, 33, 37, 38, 41.	85	17
Valoración Personal	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34.	35	7
Responsabilidad Social	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 39.	40	8
Escala Total		210	42

V. NORMAS DE APLICACIÓN

1.1. Normas de administración

La EVADU, se ha construido con el modelo de Likert, y el método de evaluaciones es sumativa. Es una escala psicométrica utilizada para especificar la frecuencia de percepción de un indicador o ítem. Tiene 5 posibles respuestas, que nos permite medir el grado positivo, neutral y negativo de cada enunciado. Por ser una escala que mide actitudes, es importante que se pueda aceptar que las respuestas puedan ser favorables, desfavorables o neutras a las situaciones, por ello cualquier elección debe ser tomada en cuenta para obtener buenos resultados.

Este instrumento se elaboró para ser aplicado en estudiantes universitarios, tanto de universidades estatales y privadas. Puede ser individual, colectiva o auto-

administrativa, no habiendo tiempo límite, pero se estima en un promedio de 15 a 20 minutos aproximadamente.

Normas generales:

El evaluador de la prueba, sea psicólogo, orientador, maestro u otro, deberá tener en cuenta las instrucciones que se detallan a continuación:

- a. Debe cuidarse que las condiciones del ambiente, mobiliarios y materiales para la evaluación, sean las más aceptables.
- b. Asegurarse que los evaluados estén motivados, para ello se precisa explicarles las razones de la evaluación.
- c. El evaluador deberá responder a las preguntas o dudas, que los evaluados tengan antes de iniciar la aplicación de la prueba.
- d. Durante la aplicación, se procurará no interrumpir al grupo para hacer aclaraciones; por ello se debe asegurar que hayan entendido el trabajo a realizar.
- e. Cuando la evaluación es colectiva, los sujetos deberán trabajar con suficiente independencia, distancia y separación para evitar hacer comentarios sobre lo que responden los demás.
- f. Al finalizar el examen, debe verificar que todos los datos estén consignados; así mismo constatar que todos los reactivos hayan sido contestados correctamente.

Normas específicas

Las instrucciones para la aplicación de la escala se encuentran en la primera parte del cuestionario, para ello se sugiere leer en voz alta y los evaluados en silencio:

INSTRUCCIONES:

Te agradecemos de antemano por aceptar participar en esta investigación, que busca conocer tu opinión sobre el desempeño de tus docentes. Si Estas Completamente De Acuerdo Con Las Afirmaciones Rellena Las Burbujas Debajo Del 5; Si Estás Completamente En Desacuerdo, Marca Debajo Del 1. Procura valorar utilizando los puntos medios de la escala; y contesta todos los ítems.

1.2. Normas de calificación

Debemos recordar que la evaluación se realiza al docente; en tal sentido, calificación se realiza por cada estudiante encuestado. Las afirmaciones tienen cinco alternativas de respuesta, a cada alternativa se le ha asignado un valor o puntaje que varía de 5 (Completamente de acuerdo a 1 (Completamente en desacuerdo); todos los reactivos fueron elaborados con una direccionalidad positiva; es decir a mayor puntuación hay mayor valoración de la dimensión evaluada. La asignación del puntaje es el siguiente: Completamente de acuerdo 5 puntos, De acuerdo 4 puntos, 3 indeciso(a); En desacuerdo 2 puntos; Completamente en desacuerdo 1 punto.

La calificación es sumativa, por cada dimensión que se representa en cada columna, al final de ella, se escribe el puntaje directo alcanzado en cada dimensión; a excepción de la dimensión actitudinal, que tiene 10 elementos, distribuidos en dos sub-columnas, que igualmente se debe sumar el PD, de ambos; para finalmente sumar la valoración en la escala total.

Seguidamente estos puntajes, se procesan de acuerdo al número de estudiantes evaluados, para proceder a determinar el puntaje promedio en cada dimensión y en la escala global. A continuación, se transforman estos puntajes directos en puntuaciones derivadas (percentiles y enea tipos), utilizando para ello las tablas de los baremos según el factor género.

Seguidamente se elabora el perfil, trazando líneas en los puntajes eneatípicos; utilizando la tabla 2, para determinar las puntuaciones enea típicas y contrastar con las tablas 18 y 19; según el género. Finalmente, se realiza el análisis interpretativo, considerando las fortalezas y debilidades del docente evaluado.

Tabla 2

Puntuaciones de Enea tipos y su equivalente percentil, para la escala de valoración del docente universitario EVADU, en muestras de estudiantes de Trujillo.

Nivel bajo		Nivel medio		Nivel alto	
En	Pc	En	Pc	En	Pc
1	0-12	4	39-45	7	70-76
2	13-25	5	46-60	8	75-92
3	26-38	6	60-69	9	93-99

Fuente: Elaboración propia

En la perspectiva de ejemplificar el proceso de calificación, se expone el siguiente ejemplo: *Andrés es un docente serio, responsable y relativamente amigable, según aquellos que lo conocen; tiene 21 años de experiencia profesional y 18 años como docente universitario. Es economista de formación, paralelamente trabaja en una organización privada como asesor financiero. Dicta el curso de finanzas II, por más de 6 años consecutivos; parece gozar del aprecio de sus colegas y autoridades de la universidad en que trabaja, participan en las diversas actividades y parece muy comprometido con las instituciones donde trabaja. Es docente ordinario en la universidad, ostenta el grado académico de maestro en gestión administrativa, parece ser destacado en su profesión. Sin embargo, en el semestre último tuvo varias quejas de sus alumnos a quienes enseñó por primera vez (aun cuando ya tiene un reconocimiento en la facultad), quienes señalaban que tiene mal carácter, fácilmente se frustra ante las tareas que algunos alumnos presentan con errores, cuando le preguntan en clases les responde con cierta ironía o con apelativos negativos, como “ya están grandecito para hacer esas preguntas, o “si no entiendes busca en internet”, o “Usa tu cerebritito”, entre otras; ante tal situación, el director de la escuela solicitó que se evalúe a todos los alumnos del ciclo donde enseña que fueron un total de 49 estudiantes, y paralelamente todos los demás docentes como una forma de evitar suspicacias, presentando la evaluación como parte de un proceso más de mejora continua. Además, con el fin de evitar interpretaciones subjetivas por la situación actual del docente, se encuestó paralelamente a 21 alumnos de ciclos superiores que ya llevaron algunos cursos con el docente, quienes fueron escogidos aleatoriamente; haciendo, un total de 70 estudiantes.*

En el procesamiento de los datos de la evaluación Andrés de alcanzó los siguientes puntajes:

Número de sujetos encuestados = 70

Dimensiones	Valoración Cognitiva	Valoración Actitudinal	Valoración Personal	Responsabilidad social	Valoración global
Puntajes promedios	42,8	31,7	14,3	24,1	113,4

PERFIL DE RESULTADOS

DIMENSIONES	BAJO			MEDIO			ALTO		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Valoración Cognitiva	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Valoración Actitudinal	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Valoración Personal	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Valoración de Responsabilidad Social	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Valoración total	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Análisis de fortalezas y debilidades:

Su *fortaleza* radica en la valoración cognitiva, que lo califica como un docente con dominio de los contenidos del curso, discernimientos, sus cualidades, logros y experiencia profesional; utiliza apropiadamente los recursos didácticos, revela claridad en los métodos de evaluación; y genera en los estudiantes actitudes de interés y compromiso hacia su asignatura.

Como *debilidades* estaca su actitud discordante con el papel de orientador y consejero, especialmente en la relación con los alumnos; del mismo modo, se constata, que su presentación e imagen personal; su responsabilidad y compromiso; son deficientes, y con dificultad para comunicarse con los estudiantes.

Es posible que el docente revele dificultades circunstanciales ajenos a su labor, lo que indica sostener una conversación para superar esta percepción de los estudiantes

Tabla 3

Baremo de la Escala de Valoración de Desempeño del Docente Universitario EVADU, en 677 VARONES de las universidades de Trujillo, Chiclayo y Piura.

Valoración cognitiva		Valoración actitudinal		Valoración personal		Responsabilidad Social	
PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC
45	99	59	99	25	99	30	99
44	85	58	94	24	95	29	95
43	80	57	88	23	85	28	90
42	70	54	78	22	75	27	80
41	65	53	75	21	65	25	70
39	60	52	72	20	60	24	60
38	50	51	69	19	55	23	55
37	45	50	68	18	50	20	50
36	40	49	65	17	45	17	40
35	37	48	64	16	40	16	30
31	35	47	61	15	35	13	25
29	33	46	57	14	30	12	20
26	30	45	54	13	25	11	15
25	27	44	50	12	20	10	10
24	20	43	47	11	15	9	5
23	18	42	45	10	10	8	1
17	15	41	44	9	5	-	-
16	12	40	41	8	3	-	-
14	10	39	40	7	1	-	-
13	5	38	35	-	-	-	-
12	3	37	31	-	-	-	-
13	1	36	27	-	-	-	-
-	-	35	26	-	-	-	-
-	-	34	20	-	-	-	-
-	-	32	18	-	-	-	-
-	-	31	15	-	-	-	-
-	-	30	10	-	-	-	-
-	-	29	8	-	-	-	-
-	-	28	5	-	-	-	-
-	-	27	2	-	-	-	-
-	-	26	1	-	-	-	-
Media	37,84	43,55		17,69		20,19	
D.S.	9,654	18,16		8,292		9,84	

Tabla 4

Baremo de la Escala de Valoración de Desempeño del Docente Universitario EVADU, en
554 MUJERES de las universidades de Trujillo, Chiclayo y Piura.

Valoración cognitiva		Valoración actitudinal		Valoración personal		Responsabilidad Social	
PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC
37	99	60	99	26	99	31	99
36	90	59	95	25	95	30	95
35	85	56	90	24	85	29	90
34	80	54	87	23	75	28	85
33	70	53	85	22	70	27	80
32	65	50	80	21	65	26	70
31	60	49	75	20	60	25	60
30	55	48	70	19	55	21	55
29	50	41	67	18	50	19	50
28	45	34	65	17	45	18	40
27	40	33	60	16	40	17	30
26	35	32	55	15	35	15	25
25	30	31	50	14	30	14	20
24	28	30	45	13	25	13	15
23	25	29	43	12	20	12	10
22	20	28	40	11	15	11	5
21	18	27	35	10	10	10	1
20	15	26	30	9	5	-	-
19	12	24	25	8	1	-	-
18	10	25	22	-	-	-	-
17	5	24	20	-	-	-	-
16	3	23	15	-	-	-	-
15	1	22	10	-	-	-	-
-	-	21	5	-	-	-	-
-	-	20	1	-	-	-	-
Media	29,24	32,55		17,69		19,10	
D.S.	9,654	8,16		8,292		9,84	

Tabla 5

Baremo de la Escala Total de la EVADU, en 554 mujeres y 677 varones de las universidades de Trujillo, Chiclayo y Piura.

Varones				Mujeres			
PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC
149	99	104	30	147	99	96-99	32
148	95	103	29	146	95	95	29
147	90	102	28	145	90	91-94	28
146	88	101	27	144	85	88-90	27
145	87	100	27	143	83	84-87	27
144	86	99	24	142	80	81-83	24
143	82	95-98	23	141	78	75-80	23
142	80	90-94	21	140	76	74	21
141	78	89	20	139	75	68-	20
140	76	88	20	138	73	66-67	20
139	75	88-87	18	137	71	61-65	18
138	70	80-86	17	136	70	60	17
137	68	78-79	15	135	68	55-59	15
136	65	72-77	13	133-134	65	54	13
135	63	68-71	12	132	63	53	12
134	62	67	10	131	62	49-52	10
133	60	66	9	129-130	60	48	5
132	58	65	7	127	58	47	3
131	55	60-64	6	126	55	46	2
130	53	55-59	4	125	53	45	1
129	50	54	3	124	50		
125-128	48	53	1	122-123	48		
124	47	-	-	126-127	47		
123	46	-	-	1123-125	46		
122	45	-	-	121-122	45		
121	43	--	-	119-120	43		
120	40	-	-	117-118	40		
119	38	-	-	115-116	38		
115-118	36	-	-	113-14	36		
110-114	35	-	-	110-112	35		
106-109	33	-	-	104-109	33		
100-105	32	-	-	100-103	32		
Media		128,67		123,85			
D.S.		18,38		19,85			

Tabla 6

Puntuaciones normalizadas en Percentiles, según categorías alcanzadas, en la EVADU en el grupo de Varones

Valoración cognitiva		Valoración actitudinal		Valoración Personal		Responsabilidad Social	
PC	NIVEL	PC	NIVEL	PC	NIVEL	PC	NIVEL
99	ALTO	99	ALTO	99	ALTO	99	ALTO
85		94		95		95	
80		88		85		90	
70		78		75		80	
65	MEDIO	75	MEDIO	65	MEDIO	70	MEDIO
60		72		60		60	
50		69		55		55	
45		68		50		50	
40		65		45		40	
37		64		40		30	
35		61		35		25	
33		57		30		20	
30		54		25	BAJO	15	BAJO
27		50		20		10	
20	BAJO	47		15		5	
18		45		10		1	
15		44		5		-	-
12		41		3		-	-
10		40		1		-	-
5		35		-	-	-	-
3		31		-	-	-	-
1		27		-	-	-	-
-	-	26	BAJO	-	-	-	-
-	-	20		-	-	-	-
-	-	18		-	-	-	-
-	-	15		-	-	-	-
-	-	10		-	-	-	-
-	-	8		-	-	-	-
-	-	5		-	-	-	-
-	-	2		-	-	-	-
-	-	1		-	-	-	-

Tabla 7

Puntuaciones normalizadas en Percentiles, según categorías alcanzadas, en la EVADU en el grupo de Mujeres.

Valoración cognitiva		Valoración actitudinal		Valoración personal		Responsabilidad Social	
PC	NIVEL	PC	NIVEL	PC	NIVEL	PC	NIVEL
99	ALTO	99	ALTO	99	ALTO	99	ALTO
90		95		95		95	
85		90		85		90	
80		87		75		85	
70	MEDIO	85	ALTO	70	MEDIO	80	MEDIO
65		80		65		70	
60		75		60		60	
55		70		55		55	
50		67	MEDIO	50	MEDIO	50	MEDIO
45		65		45		40	
40		60		40		30	
35		55		35		25	BAJO
30	BAJO	50		30	BAJO	20	
28		45		25		15	
25		43		20		10	
20		40		15		5	
18		35	BAJO	10	BAJO	1	BAJO
15		30		5		-	
12		25		1		-	
10		22		-		-	
5		20		-	BAJO	-	BAJO
3		15		-		-	
1		10		-		-	
-	-	5		-		-	
-	-	1		-	BAJO	-	BAJO
-	-	-		-		-	
-	-	-		-		-	
-	-	-		-		-	
-	-	-	BAJO	-	BAJO	-	BAJO
-	-	-		-		-	
-	-	-		-		-	
-	-	-		-		-	
-	-	-	BAJO	-	BAJO	-	BAJO
-	-	-		-		-	
-	-	-		-		-	
-	-	-		-		-	

ESCALA DE VALORACIÓN DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO (EVADU)

INSTRUCCIONES:

Te agradecemos de antemano por aceptar participar en esta investigación, que busca conocer tu opinión sobre el desempeño de tus docentes. Si Estas Completamente De Acuerdo Con Las Afirmaciones Rellena Las Burbujas Debajo Del 5; Si Estás Completamente En Desacuerdo, Marca Debajo Del 1. Procura valorar utilizando los puntos medios de la escala; y contesta todos los ítems.

N°	Tu profesor o profesora
1	Demuestra dominio de los contenidos del área que enseña.
2	Manifiesta una actitud optimista contagiante.
3	Escucha con atención a los estudiantes.
4	Es formal en su vestimenta.
5	Cuida su arreglo personal.
6	Tiene un buen control del aula.
7	Incentiva que seamos solidarios con los demás
8	Respeto las observaciones o sugerencias de sus estudiantes.
9	Evalúa en forma justa a los estudiantes.
10	Promueve acciones orientadas a la conservación del medio ambiente
11	Promueve el cumplimiento de normas en el aula.
12	Explica hasta lograr que los estudiantes entiendan
13	Demuestra buen ánimo en sus clases.
14	Trata por igual a los estudiantes
15	Participa en la conservación sobre prevención del entorno.
16	Es ordenado en la presentación de los contenidos del curso
17	Se interesa por los problemas personales de sus estudiantes.
18	Respeto las diferencias individuales de sus estudiantes.
19	Trata a los alumnos respetando sus características personales, sociales y culturales.
20	Desarrolla con estudiantes actividades en beneficio de la comunidad.
21	Da normas precisas para el desarrollo de su clase.
22	Estimula a sus estudiantes a ser buenas personas.
23	Respeto las opiniones diferentes de sus estudiantes.
24	Saluda y es amable con sus estudiantes.
25	Promueve la justicia social en su medio.
26	Es exigente en el cumplimiento de las normas de convivencia
27	Da las mismas oportunidades a todos sus estudiantes.
28	Se preocupa por verificar que todos hayan aprendido.
29	Tiene buen sentido del humor
30	Delega funciones a los estudiantes en forma rotativa
31	Se expresa a la altura de un buen maestro
32	Brinda orientación personalizada a los estudiantes.
33	Se preocupa por el buen comportamiento de los estudiantes.
34	Es amable en su trato hacia los demás.
35	Inicia y termina su clase a la hora indicada.
36	Demuestra responsabilidad en su labor docente.
37	Practica valores y actitudes para vivir en armonía.
38	Orienta a los estudiantes para que tomen sus propias decisiones
39	Manifiesta rechazo ante acciones de corrupción, discriminación, violencia o terrorismo.
40	Demuestra coherencia entre lo que dice y hace.
41	Es sensible, y promueve en los alumnos la responsabilidad social.
42	Exige la buena presentación de los trabajos

PROTOCOLO DE RESPUESTAS DE LA EVADU

Apellido y nombre del Docente:

DATOS DE LA ASIGNATURA EVALUADA:

Asignatura: Especialidad:

Grupo: Teoría / Práctica:

Horario: Fecha de hoy:

Responde el cuestionario siguiendo el orden de la numeración (De izquierda a derecha)



VC						VA						VP						VRS											
N°	1	2	3	4	5	N°	1	2	3	4	5	N°	1	2	3	4	5	N°	1	2	3	4	5						
1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0	0
11	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	13	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0
16	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	18	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	22	0	0	0	0	0	23	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	0
26	0	0	0	0	0	27	0	0	0	0	0	28	0	0	0	0	0	29	0	0	0	0	0	30	0	0	0	0	0
31	0	0	0	0	0	32	0	0	0	0	0	33	0	0	0	0	0	34	0	0	0	0	0	35	0	0	0	0	0
36	0	0	0	0	0	37	0	0	0	0	0	38	0	0	0	0	0	P =						39	0	0	0	0	0
40	0	0	0	0	0	41	0	0	0	0	0	P =												P =					
42	0	0	0	0	0	P =																							
						D																							
PD.	=																												
PT=																													

PERFIL DE VALORACIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO (EVADU)

RESUMEN DE RESULTADOS (PARA SER LLENADO POR EL EVALUADOR)

Número de sujetos encuestados = -----

Dimensiones	Valoración Cognitiva	Valoración Actitudinal	Valoración Personal	Responsabilidad social	Valoración global
Puntajes promedios					

PERFIL DE RESULTADOS

DIMENSIONES	BAJO			MEDIO			ALTO		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Valoración Cognitiva	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Valoración Actitudinal	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Valoración Personal	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Valoración de Responsabilidad Social	■	■	■	■	■	■	■	■	■

ANÁLISIS DE FORTALEZAS Y DEBILIDADES:

F.....

 D.....

Fecha...../...../...../

 Responsable de la evaluación